

ccdi.ca



Guide sur la législation territoriale du Nunavut

Février 2026



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

Table des matières

Introduction	3
Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée	4
Loi sur les normes du travail.....	6
Loi sur les droits de la personne.....	8
Loi sur la sécurité et règlements sur la santé et la sécurité au travail	9
Loi sur l'indemnisation des travailleurs	11

Introduction

Ce guide présente un aperçu des principales lois du Nunavut 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'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 favorise la transparence, la responsabilité et la confiance envers les organismes publics du Nunavut tout en protégeant la vie privée des personnes. La Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée établit un équilibre entre le droit du public de savoir comment le gouvernement fonctionne et la nécessité de protéger les renseignements de nature délicate et personnelle.

Champ d'application

- Les organismes publics du Nunavut et aux documents qu'ils détiennent ou contrôlent.

Dernière modification

- 2024-09-03

Exigences pour les employeurs

- Veiller à ce que les renseignements personnels ne soient recueillis, utilisés ou communiqués que dans les limites autorisées par la Loi.
- Respecter les exigences de la Loi en matière de protection de la vie privée, de limites de collecte, d'exactitude, de sécurité et de conservation.
- Répondre aux demandes d'accès dans les délais prévus par la loi.
- Accorder aux personnes concernées le droit d'accéder à leurs renseignements personnels et accepter les demandes de rectification.

Sanctions en cas de non-conformité

- Le-La Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée peut enquêter sur les plaintes et formuler des recommandations.
- Si un organisme public ne se conforme pas à la loi, l'affaire peut être portée devant la Cour de justice du Nunavut, qui peut rendre des ordonnances exécutoires exigeant la conformité.
- La violation délibérée de certaines dispositions de la Loi (p. ex., la destruction de documents pour éviter une demande d'accès ou l'entrave au travail du/de la Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée) peut entraîner des poursuites et une amende pouvant atteindre 10 000 \$.

Pour en savoir davantage

- [Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée](#)
- [Qu'est-ce que l'accès à l'information et la protection de la vie privée \(AIPVP\)](#),
Gouvernement du Nunavut

Loi sur les normes du travail

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur les normes du travail du Nunavut établit des normes minimales en matière d'emploi afin de protéger les employé·e·s et de garantir un traitement équitable en milieu de travail. Elle définit des règles claires concernant les heures de travail, les salaires, les heures supplémentaires, les jours fériés et d'autres conditions de travail de base. Ces normes contribuent à assurer une certaine uniformité dans les milieux de travail et à protéger les employé·e·s contre les pratiques de travail injustes ou dangereuses.

Champ d'application

- L'emploi de nature locale ou privée au Nunavut.

Dernière modification

- 2022-06-21

Exigences pour les employeurs

- La Loi sur les normes du travail établit des normes minimales pour les principales conditions d'emploi, telles que :
 - Le salaire minimum
 - Les heures de travail et les heures supplémentaires
 - Les délais de paiement des salaires
 - Les jours de repos obligatoires, les jours fériés et les congés annuels
 - Le préavis de cessation d'emploi ou l'indemnité en cas de cessation d'emploi

Sanctions en cas de non-conformité

- Les sanctions en cas de non-conformité visent à garantir le respect des normes minimales d'emploi et un traitement équitable des employé·e·s.
- Les sanctions portent principalement sur des enquêtes ou inspections dans le milieu de travail afin de vérifier la conformité à la loi.
- Les cas de non-conformité graves ou répétés peuvent entraîner des poursuites judiciaires et des amendes.

Pour en savoir davantage

- [Loi sur les normes du travail](#)
- [Nunavut Labour Standards Act](#) (en anglais seulement), Nunavut Labour Standards Board

Loi sur les droits de la personne

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur les droits de la personne vise à protéger les personnes contre la discrimination et le harcèlement afin de promouvoir l'égalité, la dignité et le respect au Nunavut. Elle garantit que toutes les personnes sont traitées équitablement, indépendamment de leurs caractéristiques personnelles telles que le handicap, et que chacun·e bénéficie d'un accès égal à l'emploi, aux services, au logement et à la vie publique.

Champ d'application

- Toutes les personnes au Nunavut, y compris les particulier·ière·s, les entreprises, les organisations, les organismes, et le gouvernement du Nunavut lui-même.

Dernière modification

- 2023-04-21

Exigences pour les employeurs

- Interdire toute discrimination en matière d'emploi.
- Veiller à ce que le milieu de travail soit exempt de harcèlement ou de comportements discriminatoires.
- Répondre aux besoins des employé·e·s liés aux caractéristiques protégées (p. ex., le handicap, la religion, la situation familiale) jusqu'à la limite de la contrainte excessive.
- S'assurer que les politiques et pratiques ne constituent pas, directement ou indirectement, une discrimination fondée sur des motifs interdits.

Sanctions en cas de non-conformité

- La non-conformité entraîne généralement une procédure devant le Tribunal, pouvant mener à des ordonnances d'indemnisation et de mesures correctives.
- Les ordonnances du Tribunal sont exécutoires par voie judiciaire.

Pour en savoir davantage

- [Loi sur les droits de la personne](#)
- [Ressources](#) (en anglais seulement), Tribunal des droits de la personne du Nunavut

Loi sur la sécurité et règlements sur la santé et la sécurité au travail

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur la sécurité et les Règlements sur la santé et la sécurité au travail visent à protéger la santé, la sécurité et le bien-être des travailleur·euse·s dans tous les milieux de travail. De nombreux emplois au Nunavut présentent des risques accrus en raison de conditions météorologiques difficiles, de l'éloignement des sites, de l'utilisation d'équipements lourds et de la nature physiquement exigeante de certains travaux. Cette législation établit des normes minimales de sécurité afin de contribuer à prévenir les accidents, les blessures et les décès en milieu de travail.

Champ d'application

- Presque tous les employeurs et tou·te·s les employé·e·s exerçant leurs activités au Nunavut, y compris les superviseur·e·s, les contractant·e·s et sous-traitant·e·s, ainsi que les travailleur·euse·s autonomes.
- Toute personne présente dans un milieu de travail a des responsabilités en vertu de cette législation.

Dernière modification

- 2025-09-18

Exigences pour les employeurs

- Fournir et maintenir des systèmes de travail et des environnements de travail sécuritaires.
- Assurer l'utilisation, la manipulation, l'entreposage et le transport sécuritaires des articles et des substances afin de protéger la sécurité des travailleur·euse·s.
- Fournir les informations, les instructions, la formation et la supervision nécessaires pour permettre aux travailleur·euse·s d'effectuer leur travail en toute sécurité.
- Mettre en place et entretenir des moyens d'accès et de sortie sécuritaires pour le lieu de travail.

Sanctions en cas de non-conformité

- Les sanctions consistent principalement en des amendes pour non-conformité à la législation et peuvent être alourdies en fonction de la gravité de l'infraction.
- Les infractions répétées peuvent entraîner des poursuites judiciaires.

- Les employeurs peuvent être tenus légalement responsables si la non-conformité à la législation contribue à un accident du travail grave.

Pour en savoir davantage

- [Loi sur la sécurité](#)
- [Règlements sur la santé et la sécurité au travail](#)

Loi sur l'indemnisation des travailleurs

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur l'indemnisation des travailleurs établit le système d'indemnisation des accidents du travail, qui offre une couverture d'assurance sans égard à la responsabilité en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles. 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

- Tous les employeurs et tou·te·s les travailleur·euse·s du Nunavut, y compris dans le cadre de formations et de certains types d'arrangements de travail non traditionnels.
- La loi est appliquée par la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs, qui exerce ses activités à la fois dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut.

Dernière modification

- 2021-07-01

Exigences pour les employeurs

- S'inscrire auprès de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs.
- Signaler les accidents du travail ou les maladies professionnelles à la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs dans les délais prescrits et collaborer aux enquêtes sur les demandes d'indemnisation.
- Verser les cotisations calculées en fonction de la masse salariale et de la classification du secteur d'activité, et maintenir leurs comptes en règle.
- Collaborer aux démarches de réadaptation et de retour au travail, notamment en proposant un emploi adapté lorsque cela est raisonnablement possible.

Sanctions en cas de non-conformité

- La non-conformité aux exigences peut entraîner des sanctions administratives pouvant atteindre 10 000 \$.
- La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs peut imposer des sanctions supplémentaires ou des intérêts pour les cotisations impayées ou en cas de non-conformité.

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

Pour en savoir davantage

- [Loi sur l'indemnisation des travailleurs](#)
- [Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs \(CSTIT\)](#)