

ccdi.ca



Guide de la législation provinciale de Terre-Neuve-et-Labrador

Juillet 2026



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

Table des matières

Introduction	3
Loi sur l'accessibilité	4
Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée	6
Loi sur les normes du travail.....	7
Loi sur les droits de la personne de Terre-Neuve-et-Labrador	8
Loi sur la santé et la sécurité au travail	10
Loi sur la transparence salariale et l'équité salariale	12
Loi sur la santé, la sécurité et l'indemnisation des travailleurs.....	14

Introduction

Ce guide présente un aperçu des principales lois de Terre-Neuve-et-Labrador 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 (DEIA). Pour chaque texte législatif, nous expliquons pourquoi il est important pour les employeurs et son lien avec la DEIA, 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

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur l'accessibilité établit des exigences légales visant à identifier, prévenir et éliminer les obstacles auxquels font face les personnes en situation de handicap. 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.

Remarque : Il s'agit d'une loi-cadre récemment adoptée. Des exigences plus détaillées et des mécanismes d'application seront établis à mesure que des règlements et des normes d'accessibilité seront élaborés.

Champ d'application

- Les organismes publics, y compris les services, les agences, les conseils et les commissions du gouvernement provincial, les municipalités, les autorités sanitaires et les établissements d'enseignement.
- Pourrait éventuellement s'appliquer aux employeurs du secteur privé.

Dernière modification

- 2025-01-01

Exigences pour les employeurs

- Élaborer un plan d'accessibilité en tenant compte des commentaires des personnes en situation de handicap.
- Mettre en œuvre des mesures d'élimination d'obstacles dans des domaines tels que les services, l'emploi, l'environnement bâti, etc.
- Assurer le suivi des progrès et produire des rapports à cet effet.
- Se préparer à se conformer aux futures normes d'accessibilité. Ces normes devraient notamment porter sur certaines pratiques d'emploi, le service à la clientèle, l'information et les communications, ainsi que l'environnement bâti.

Sanctions en cas de non-conformité

- Les sanctions précises ne sont pas encore définies en détail.

Pour en savoir davantage

- [Accessibility Act](#) (en anglais seulement)
- [Accessibility Act information](#) (en anglais seulement), Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador

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 encadre la manière dont les organismes publics traitent les renseignements personnels et l'accès à l'information, garantissant ainsi que les renseignements personnels soient traités de manière équitable, sécuritaire et transparente. Cette loi contribue à protéger les personnes, en particulier celles issues de groupes marginalisés, contre l'utilisation abusive de leurs données.

Champ d'application

- Les organismes publics, y compris les services, les agences, les conseils et les commissions du gouvernement provincial, les municipalités, les autorités sanitaires, les conseils scolaires et les établissements d'enseignement publics.

Dernière modification

- 2025-06-02

Exigences pour les employeurs

- Pour les organismes publics, la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée établit des exigences en matière d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels. Par exemple, les organisations doivent :
 - Recueillir, utiliser et communiquer les renseignements personnels uniquement dans les limites autorisées.
 - Se prémunir contre tout accès ou toute communication non autorisés.
 - Ne recueillir que les renseignements nécessaires aux fins licites.

Sanctions en cas de non-conformité

- Les sanctions comprennent des amendes pouvant atteindre 10 000 \$, une peine d'emprisonnement maximale de six mois, ou les deux.

Pour en savoir davantage

- [Access to Information and Protection of Privacy Act](#) (en anglais seulement)
- [Access to Information and Protection of Privacy Office](#) (en anglais seulement)
- [Renseignements en français](#), Commissariat à la protection de la vie privée

Loi sur les normes du travail

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur les normes du travail établit les droits et protections minimaux en milieu de travail pour presque tou-te-s les employé-e-s de Terre-Neuve-et-Labrador. Elle fournit 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 Terre-Neuve-et-Labrador, à quelques exceptions près (p. ex., les industries sous réglementation fédérale et certaines professions).

Dernière modification

- 2024-12-04

Exigences pour les employeurs

- La Loi établit des normes minimales pour les principales conditions d'emploi, telles que :
 - Les salaires et les pratiques de rémunération
 - Les heures de travail, les périodes de repos et les heures supplémentaires
 - Les vacances, les jours fériés et les congés avec protection de l'emploi
 - La cessation d'emploi et les indemnités de départ
 - Les protections en matière d'emploi des jeunes

Sanctions en cas de non-conformité

- Les employeurs peuvent faire l'objet d'ordonnances les obligeant à verser les salaires ou les indemnités impayés, de pénalités administratives ainsi que de poursuites pouvant entraîner des amendes.

Pour en savoir davantage

- [Labour Standards Act](#) (en anglais seulement)
- [Foire aux questions sur les normes du travail](#), Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador

Loi sur les droits de la personne de Terre-Neuve-et-Labrador

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur les droits de la personne de Terre-Neuve-et-Labrador protège contre la discrimination dans plusieurs domaines importants de la vie quotidienne. Plus précisément, la loi interdit la discrimination fondée sur des motifs protégés dans plusieurs aspects de l'emploi.

Champ d'application

- Les employeurs, les employé·e·s et les fournisseurs de services de Terre-Neuve-et-Labrador, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

Dernière modification

- 2013-12-10

Exigences pour les employeurs

- Interdire la discrimination en matière d'emploi fondée sur des motifs protégés.
- Veiller à l'application de pratiques d'emploi équitables en matière d'embauche, de promotion, de rémunération et de cessation d'emploi.
- 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.
- Maintenir des milieux de travail exempts de harcèlement en prévenant et en traitant le harcèlement discriminatoire.

Sanctions en cas de non-conformité

- Les sanctions visent principalement à corriger la discrimination et à prévenir sa récurrence.
- Les ordonnances de la Commission des droits de la personne peuvent inclure une indemnisation pour perte de salaire, des dommages-intérêts pour atteinte à la dignité ainsi que l'obligation d'apporter des modifications aux politiques ou aux pratiques en milieu de travail.

Pour en savoir davantage

- [Human Rights Act](#) (en anglais seulement)
- [Employers Guide to the Human Rights Act](#) (en anglais seulement), Commission des droits de la personne de Terre-Neuve-et-Labrador
- [Renseignements en français](#), Commission des droits de la personne de Terre-Neuve-et-Labrador

Loi sur la santé et la sécurité au travail

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur la santé et la sécurité au travail vise à protéger toutes les personnes en milieu de travail contre les blessures, les maladies et les conditions dangereuses. Elle établit le fondement juridique nécessaire à la création d'environnements de travail sains et sécuritaires.

Champ d'application

- La plupart des employeurs, des employé·e·s et des milieux de travail à Terre-Neuve-et-Labrador, à quelques exceptions près (p. ex., les milieux de travail sous réglementation fédérale).

Dernière modification

- 2024-12-02

Exigences pour les employeurs

- Assurer la sécurité du milieu de travail en prenant toutes les précautions raisonnables pour protéger la santé et la sécurité des travailleur·euse·s.
- Identifier et contrôler les dangers, notamment en effectuant des évaluations des risques et en mettant en œuvre des mesures de sécurité appropriées.
- Fournir la formation, la supervision et les informations nécessaires pour permettre aux travailleur·euse·s d'effectuer leur travail en toute sécurité.
- Mettre en place des comités ou des représentant·e·s en matière de santé et de sécurité, conformément aux exigences applicables.
- Les organisations comptant 20 employé·e·s ou plus sont tenues de mettre en place et de maintenir un [programme officiel de santé et de sécurité au travail \(SST\)](#).

Sanctions en cas de non-conformité

- Les employeurs peuvent faire l'objet d'ordonnances de conformité, d'ordres de suspendre les travaux, de sanctions administratives et des poursuites pouvant entraîner des amendes importantes et des peines d'emprisonnement.

Pour en savoir davantage

- [Occupational Health and Safety Act](#) (en anglais seulement)
- [WorkplaceNL](#) (en anglais seulement)
- [Occupational Health and Safety Act Overview](#) (en anglais seulement), Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador

Loi sur la transparence salariale et l'équité salariale

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur la transparence salariale et 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. La Loi vise également à rendre les pratiques de rémunération plus transparentes afin de favoriser des salaires plus justes et des résultats plus équitables.

Remarque : Il s'agit d'une loi récemment adoptée et mise en œuvre progressivement, dont les exigences en matière d'équité salariale et de transparence salariale entrent en vigueur graduellement dans tous les secteurs par le biais de règlements.

Champ d'application

- Les dispositions relatives à l'équité salariale s'appliquent actuellement aux branches exécutive et législative du gouvernement provincial. À une date ultérieure, ces dispositions s'étendront aux employeurs du secteur public comptant 10 employé-e-s ou plus.
- Les dispositions relatives à la transparence salariale sont destinées à s'appliquer aux employeurs des secteurs public et privé une fois qu'elles seront pleinement en vigueur.

Dernière modification

- 2025-01-01

Exigences pour les employeurs

- Établir et maintenir l'équité salariale (secteur public) en veillant à ce que la rémunération soit fondée sur la valeur du travail, indépendamment du genre, et en produisant des rapports sur les mesures d'équité salariale.
- Se conformer aux règles de transparence salariale (secteurs public et privé, une fois en vigueur), notamment en indiquant les fourchettes salariales dans les offres d'emploi, en s'abstenant de poser des questions sur les antécédents salariaux, en ne pénalisant pas les employé-e-s qui discutent de leur rémunération et en préparant des rapports sur la transparence salariale lorsque requis.

Sanctions en cas de non-conformité

- Les employeurs peuvent être reconnus coupables d'infractions en vertu de la Loi, se voir imposer des amendes pouvant atteindre 1 000 \$ pour les particulier·ière·s et 25 000 \$ pour les corporations ou les organismes publics.

Pour en savoir davantage

- [Pay Equity and Pay Transparency Act](#) (en anglais seulement)
- [Comprendre la législation sur la transparence salariale et l'équité salariale : conseils pour les employeurs](#), Blakes

Loi sur la santé, la sécurité et l'indemnisation des travailleurs

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur la santé, la sécurité et l'indemnisation des travailleurs établit le système d'assurance sans égard à la responsabilité géré par WorkplaceNL. 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 majorité des employeurs (y compris les propriétaires uniques, les sociétés en nom collectif, les corporations, les municipalités, les associations et les sociétés) et des travailleur·euse·s (y compris les employé·e·s à temps plein, à temps partiel ou occasionnel·le·s, ainsi que les sous-traitant·e·s) à Terre-Neuve-et-Labrador.
- Certaines industries peuvent être exemptées, mais elles peuvent choisir d'adhérer volontairement au régime.

Dernière modification

- 2025-08-29

Exigences pour les employeurs

- S'inscrire auprès de WorkplaceNL et payer les cotisations.
- Collaborer aux processus de réclamation en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, notamment en signalant les incidents et en soutenant les travailleur·euse·s blessé·e·s.
- Favoriser le retour au travail et les adaptations en réintégrant les travailleur·euse·s blessé·e·s lorsque cela est possible et en modifiant le travail ou les tâches jusqu'à la limite de la contrainte excessive.
- Maintenir la sécurité des milieux de travail et participer aux efforts de prévention conformément aux programmes et aux exigences de WorkplaceNL.

Sanctions en cas de non-conformité

- Les employeurs peuvent faire l'objet de sanctions financières, d'une augmentation des cotisations ou des mesures coercitives s'ils ne se conforment pas à la Loi.
- Les infractions graves ou délibérées à la Loi peuvent entraîner des amendes pouvant atteindre 25 000 \$ ainsi qu'une peine d'emprisonnement.

Pour en savoir davantage

- [Workplace Health, Safety and Compensation Act](#) (en anglais seulement)
- [WorkplaceNL](#) (en anglais seulement)