

ccdi.ca



Guide de la législation provinciale de l'Île-du-Prince-Édouard

Juillet 2026



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

Table des matières

Introduction	3
Loi sur les normes d'emploi.....	4
Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée	6
Loi sur les ententes de non-divulgence.....	8
Loi sur la santé et la sécurité au travail	10
Loi sur les droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard.....	12
Loi sur la protection des travailleurs étrangers temporaires.....	13
Loi sur les accidents du travail	15
Loi sur l'emploi des jeunes.....	17

Introduction

Ce guide présente un aperçu des principales lois de l'Île-du-Prince-Édouard 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 les normes d'emploi

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur les normes d'emploi établit les normes minimales dans le milieu de travail à l'Île-du-Prince-Édouard. Des règles minimales claires concernant les salaires, les heures de travail, les congés et la cessation d'emploi contribuent à réduire l'exploitation et à favoriser un traitement plus équitable de l'ensemble de la main-d'œuvre.

Champ d'application

- La majorité des employeurs et des employé·e·s de l'Île-du-Prince-Édouard, sous réserve de certaines exclusions ou de règles particulières.

Dernière modification

- 2024-10-01

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 et heures supplémentaires
 - Les vacances, les jours fériés et les congés avec protection de l'emploi
 - Les obligations liées à la cessation d'emploi
 - Le harcèlement au travail, y compris le harcèlement sexuel

Sanctions en cas de non-conformité

- Les mesures d'application commencent généralement par des activités de sensibilisation et de correction, et les normes d'emploi peuvent ordonner aux employeurs de verser les salaires dus et de corriger les infractions.
- Les infractions graves ou délibérées à la Loi peuvent entraîner des amendes allant de 200 \$ à 10 000 \$ par infraction.
- Les employeurs peuvent également faire l'objet d'enquêtes officielles menées par la direction des normes d'emploi et se voir imposer des ordonnances exécutoires devant être affichées dans le milieu de travail.

Pour en savoir davantage

- [Employment Standards Act](#) (en anglais seulement)
- [Normes d'emploi](#), Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard
- [Guide relatif aux normes d'emploi \(PDF\)](#), Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard

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 définit la manière dont les organismes publics traitent les renseignements personnels des citoyen-ne-s et l'accès à l'information, des enjeux qui influencent directement la confiance et l'équité. La Loi favorise un traitement équitable, une participation éclairée et la protection des renseignements personnels sensibles.

Champ d'application

- Les organismes publics de l'Île-du-Prince-Édouard, y compris les services et les agences du gouvernement provincial, les sociétés d'État, les administrations municipales, les conseils scolaires, les autorités sanitaires et les autres organismes financés par des fonds publics.

Dernière modification

- 2026-03-30

Exigences pour les employeurs

- Recueillir, utiliser et communiquer les renseignements personnels uniquement dans les cas autorisés par la Loi et uniquement à des fins raisonnables et nécessaires.
- Mettre en place des mesures de protection pour empêcher tout accès, toute utilisation ou toute communication non autorisés.
- Répondre aux demandes d'accès dans les délais prévus par la loi, donner accès aux dossiers sauf lorsqu'une exception précise s'applique, et fournir des motifs écrits en cas de refus d'accès.
- S'assurer que les membres du personnel connaissent la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée et s'y conforment.
- Nommer un-e coordonnateur-trice ou un-e responsable de l'application de la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée.
- Coopérer aux enquêtes menées par le-la commissaire à l'information et à la protection de la vie privée.

Sanctions en cas de non-conformité

- Le·La commissaire à la protection de la vie privée peut ordonner la divulgation de dossiers, exiger des modifications aux pratiques en matière de protection de la vie privée, enquêter sur les plaintes et rendre des conclusions officielles.
- Les infractions graves ou délibérées peuvent entraîner des amendes pouvant atteindre 10 000 \$.

Pour en savoir davantage

- [Freedom of Information and Protection of Privacy Act](#) (en anglais seulement)
- [Accès à l'information et de la protection de la vie privée](#), Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard

Loi sur les ententes de non-divuligation

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur les ententes de non-divuligation (Non-disclosure Agreements Act) régit l'utilisation des ententes de non-divuligation dans les situations de harcèlement ou de discrimination. Elle vise à empêcher l'utilisation abusive des ententes de non-divuligation pour réduire les plaignant·e·s au silence et favorise des interventions organisationnelles plus sûres et plus responsables en matière d'inconduite.

Champ d'application

- Les employeurs, les ancien·ne·s employé·e·s, les employé·e·s actuel·le·s et potentiel·le·s, les contractant·e·s ainsi que toute autre personne dans un contexte professionnel.

Dernière modification

- 2022-05-17

Exigences pour les employeurs

- La Loi impose d'importantes restrictions quant à l'utilisation des ententes de non-divuligation par les employeurs :
 - Une entente de non-divuligation n'est valide que si elle est demandée volontairement par la personne concernée.
 - Les employeurs ne peuvent pas exiger la signature d'une entente de non-divuligation comme condition d'obtention ou de maintien d'un emploi, ni pour avoir accès à un règlement ou à une indemnisation.
 - Une entente de non-divuligation n'est autorisée que s'il est clairement dans l'intérêt supérieur de la personne ayant subi l'inconduite, si cette personne a eu la possibilité d'obtenir des conseils juridiques indépendants et si aucune pression induite ni coercition n'a été exercée.
 - Les ententes de non-divuligation valides doivent être rédigées dans un langage clair et compréhensible, préciser les informations visées ainsi que les exceptions éventuelles, et permettre à la personne de retirer son consentement dans un délai déterminé.

- La Loi précise qu'une entente de non-divulgence non conforme est nulle et de nul effet et qu'une entente de non-divulgence ne peut empêcher les divulgations protégées par d'autres lois, notamment celles relatives aux normes d'emploi, aux droits de la personne ou à la santé et à la sécurité au travail.

Sanctions en cas de non-conformité

- Une entente de non-divulgence non conforme peut être considérée comme juridiquement invalide, ce qui peut entraîner des risques juridiques et réputationnels importants pour les employeurs.

Pour en savoir davantage

- [Non-disclosure Agreements Act](#) (en anglais seulement)
- [Inconduite sexuelle : l'Î.-P.-É. limite l'usage des clauses de confidentialité](#), Radio-Canada

Loi sur la santé et la sécurité au travail

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur la santé et la sécurité au travail est la principale loi en matière de santé et de sécurité au travail à l'Île-du-Prince-Édouard. L'inclusion en milieu de travail n'a de sens que si la sécurité est assurée, et l'ensemble des travailleur·euse·s devrait avoir accès à l'information, à la protection et à la participation aux systèmes de santé et de sécurité.

Champ d'application

- Presque tous les milieux de travail et tou·te·s les travailleur·euse·s de l'Île-du-Prince-Édouard, y compris les superviseur·e·s, les contractant·e·s, les travailleur·euse·s autonomes ainsi que les propriétaires de milieux de travail et d'équipement.

Dernière modification

- 2023-08-01

Exigences pour les employeurs

- Prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger la santé et la sécurité des travailleur·euse·s.
- Fournir et maintenir de l'équipement, du matériel et des environnements de travail sécuritaires.
- Identifier les dangers en milieu de travail, mettre en œuvre des mesures visant à éliminer ou à contrôler les risques, et veiller à ce que des procédures adéquates et des pratiques de travail sécuritaires soient en place.
- Fournir la formation, l'information et la supervision nécessaires afin que les travailleur·euse·s sachent comment utiliser l'équipement de protection et 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.
- Enquêter sur les incidents et les signaler, conformément aux exigences prévues.

Sanctions en cas de non-conformité

- Les agent·e·s de santé et sécurité au travail peuvent émettre des ordonnances de conformité, exiger la correction des dangers et émettre des ordonnances de suspendre les travaux en cas de danger immédiat.

- Les infractions graves ou délibérées peuvent entraîner des pénalités importantes, notamment des amendes pouvant atteindre 250 000 \$, une peine d'emprisonnement et des amendes quotidiennes supplémentaires en cas de récidive.

Pour en savoir davantage

- [Occupational Health and Safety Act](#) (en anglais seulement)
- [OHS Act & Regulations](#) (en anglais seulement), Commission des accidents du travail de l'Î.-P.-É.
- [Prince Edward Island's Guide to Occupational Health and Safety Legislation](#) (en anglais seulement), Commission des accidents du travail de l'Î.-P.-É.

Loi sur les droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur les droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard est la principale loi provinciale anti-discrimination. Elle protège les personnes contre la discrimination fondée sur des motifs protégés dans le domaine de l'emploi et dans d'autres domaines, et favorise le traitement équitable, la dignité et l'inclusion en milieu de travail.

Champ d'application

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

Dernière modification

- 2024-03-01

Exigences pour les employeurs

- Prévenir la discrimination à toutes les étapes de l'emploi, notamment lors du recrutement et de l'embauche, dans les conditions de travail, la rémunération et les avantages sociaux, les promotions et la 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 politiques et des pratiques non discriminatoires.
- Répondre aux plaintes de discrimination ou de harcèlement et prendre les mesures appropriées pour les traiter.

Sanctions en cas de non-conformité

- Les procédures en matière de droits de la personne peuvent donner lieu à des ordonnances remédiatrices exécutoires. La Loi contient également des dispositions relatives aux infractions prévoyant des amendes en cas de violation.

Pour en savoir davantage

- [Human Rights Act](#) (en anglais seulement)
- [En Français](#), Commission des droits de la personne de l'Î.-P.-É

Loi sur la protection des travailleurs étrangers temporaires

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur la protection des travailleurs étrangers temporaires vise à protéger les travailleur·euse·s étranger·ère·s temporaires contre l'exploitation et les traitements injustes. Elle favorise un traitement plus équitable des travailleur·euse·s migrant·e·s, qui peuvent être plus vulnérables en milieu de travail.

Champ d'application

- Les employeurs et les recruteurs qui embauchent des travailleur·euse·s étranger·ère·s temporaires à l'Île-du-Prince-Édouard.
- Les travailleur·euse·s étranger·ère·s temporaires employé·e·s dans la province.

Dernière modification

- 2025-04-01

Exigences pour les employeurs

- Les employeurs peuvent être tenus de s'inscrire auprès de la province avant d'embaucher des travailleur·euse·s étranger·ère·s temporaires, et les recruteurs qui aident les employeurs de l'Île-du-Prince-Édouard à trouver des travailleur·euse·s étranger·ère·s temporaires doivent détenir un permis.
- Les employeurs et les recruteurs ne doivent pas facturer aux travailleur·euse·s des frais ou des dépenses interdits (p. ex., frais de recrutement ou tentatives de recouvrement des coûts d'embauche).
- Fournir des renseignements véridiques concernant les tâches, la rémunération et les conditions de travail.
- S'assurer que les conditions d'emploi sont conformes à l'offre d'emploi et à toute autorisation fédérale applicable.
- Éviter la rétention de documents ainsi que toute autre pratique interdite.
- Les employeurs ne doivent pas menacer, sanctionner ou pénaliser les travailleur·euse·s étranger·ère·s temporaires pour avoir exercé leurs droits, déposé une plainte ou participé à une enquête.
- Se conformer aux futures exigences en matière de protection des travailleur·euse·s à mesure que les différentes [phases de la législation](#) entrent en vigueur.

Sanctions en cas de non-conformité

- Les particulier·ière·s s'exposent à des amendes de 200 \$ à 5 000 \$ et à une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à un an, tandis que les corporations s'exposent à des amendes de 1 000 \$ à 25 000 \$.
- Le non-respect de la Loi peut également entraîner l'interdiction d'embaucher des travailleur·euse·s étranger·ère·s temporaires à l'Île-du-Prince-Édouard.

Pour en savoir davantage

- [Temporary Foreign Worker Protection Act](#) (en anglais seulement)
- [Temporary Foreign Worker Protection Act Information](#) (en anglais seulement),
Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard

Loi sur les accidents du travail

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur les accidents du travail établit le système d'assurance sans égard à la responsabilité géré par la Commission des accidents du travail de l'Î.-P.-É.. 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 et des travailleur·euse·s de l'Île-du-Prince-Édouard, y compris les travailleur·euse·s temporaires ou à temps partiel, les travailleur·euse·s saisonnier·ère·s ou les membres de la famille figurant sur la liste de paie.
- Certains secteurs d'activité sont exclus des exigences de couverture, mais les employeurs de ces secteurs peuvent souscrire à une couverture facultative.

Dernière modification

- 2025-08-02

Exigences pour les employeurs

- S'inscrire auprès de la Commission des accidents du travail de l'Î.-P.-É. et payer les cotisations en fonction de la masse salariale et du secteur d'activité.
- Signaler rapidement les accidents du travail ou les maladies professionnelles et tenir des registres précis.
- Maintenir un environnement de travail sécuritaire.
- Collaborer avec les employé·e·s et la Commission des accidents du travail de l'Î.-P.-É. afin de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- Soutenir les travailleur·euse·s blessé·e·s au moyen de programmes de retour au travail ou de modification des tâches.
- Protéger les travailleur·euse·s contre les représailles liées à la déclaration d'une blessure ou au dépôt d'une réclamation.

Sanctions en cas de non-conformité

- Les employeurs qui omettent de s'inscrire, de déclarer les blessures ou de payer les cotisations s'exposent à des sanctions administratives (p. ex., des amendes pouvant atteindre 1 000 \$ ou des intérêts sur les cotisations impayées).

Pour en savoir davantage

- [Workers Compensation Act](#) (en anglais seulement)
- [Workers Compensation Board of Prince Edward Island](#) (en anglais seulement)
- [Couverture de la CAT à l'Île-du-Prince-Édouard \(PDF\)](#), Commission des accidents du travail de l'Î.-P.-É.

Loi sur l'emploi des jeunes

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur l'emploi des jeunes vient appuyer la Loi sur les normes du travail en établissant des exigences précises concernant l'emploi des travailleur·euse·s de moins de 16 ans. La Loi garantit que les jeunes travailleur·euse·s peuvent accéder à l'emploi de manière sécuritaire et adaptée à leur développement, et réduit les déséquilibres de pouvoir entre les employeurs et les jeunes travailleur·euse·s.

Champ d'application

- Les employeurs et les travailleur·euse·s de moins de 16 ans à l'Île-du-Prince-Édouard

Dernière modification

- 2023-11-29

Exigences pour les employeurs

- La Loi établit l'âge minimal d'admissibilité au travail :
 - Les enfants de moins de 14 ans ne peuvent généralement pas être employé·e·s, sauf dans certaines circonstances limitées (p. ex., entreprise familiale ou secteur agricole).
 - Les jeunes âgés de 14 à 15 ans peuvent travailler, mais uniquement dans des conditions réglementées.
- Les employeurs doivent obtenir un permis d'emploi pour les jeunes et s'assurer qu'un consentement parental ou du/de la tuteur·trice a été donné.
- Les employeurs doivent s'assurer que les jeunes travailleur·euse·s ne travaillent pas pendant les heures de classe et n'effectuent pas un nombre excessif d'heures qui pourraient nuire à leurs études.
- Les employeurs doivent s'assurer que le travail est sécuritaire et adapté à l'âge des travailleur·euse·s, et qu'il ne nuit pas à leur santé, à leur sécurité ou à leur développement moral. Les jeunes de moins de 16 ans ne peuvent pas être employé·e·s dans des travaux dangereux.
- Les employeurs doivent également assurer une supervision adéquate, garantir un environnement de travail sécuritaire et se conformer aux exigences en matière de tenue de registres.

Sanctions en cas de non-conformité

- Des ordonnances, des amendes ainsi que des restrictions relatives à l'embauche de jeunes travailleur·euse·s peuvent être imposées.

Pour en savoir davantage

- [Youth Employment Act](#) (en anglais seulement)
- [Guide relatif aux normes d'emploi \(PDF\)](#), Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard