

ccdi.ca



Guide sur la législation provinciale de la Nouvelle-Écosse

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 les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse	6
Code des normes de travail.....	8
Loi sur l'accès à l'information et de la protection de la confidentialité et de la vie privée	9
Loi sur la santé et la sécurité au travail	11
Loi sur l'indemnisation des accidentés du travail	13

Introduction

Ce guide présente un aperçu des principales lois de la Nouvelle-Écosse 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 de la Nouvelle-Écosse constitue la loi-cadre provinciale en matière d'accessibilité. La Loi établit l'objectif d'une province pleinement accessible d'ici 2030, exigeant des organisations qu'elles identifient, préviennent et éliminent les obstacles.

Remarque : La Loi est conçue comme une loi-cadre, ce qui signifie que des obligations spécifiques seront introduites progressivement. Les obligations détaillées et exécutoires applicables aux employeurs découleront des normes d'accessibilité (règlements) en cours d'élaboration.

Champ d'application

- Les organismes du secteur public, les entreprises et les organismes sans but lucratif de toute la Nouvelle-Écosse.

Dernière modification

- 2017-04-28

Exigences pour les employeurs

- Les employeurs du secteur public sont actuellement tenus de :
 - Mettre sur pied un comité consultatif sur l'accessibilité.
 - Élaborer et publier un plan d'accessibilité pluriannuel.
 - Mettre ce plan à jour au moins tous les trois ans.
- La première norme d'accessibilité, entrée en vigueur le 1^{er} avril 2026, porte sur [l'environnement bâti](#).
- Les futures normes d'accessibilité établiront des règlements relatifs à l'éducation, à l'emploi, aux biens et aux services, à l'information et aux communications, ainsi qu'aux transports en commun.

Sanctions en cas de non-conformité

- Le non-respect de la Loi peut entraîner des sanctions pécuniaires et des ordonnances de conformité, particulièrement lorsque les normes seront pleinement en vigueur.

Pour en savoir davantage

- [Accessibility Act](#) (en anglais seulement)
- [Loi sur l'accessibilité : aperçu de la conformité](#), Gouvernement de la Nouvelle-Écosse

Loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse est la principale loi anti-discrimination applicable aux milieux de travail dans la province. Elle interdit la discrimination en matière d'emploi fondée sur des caractéristiques protégées et favorise les mesures d'adaptation en milieu de travail ainsi que l'égalité de traitement. Elle constitue le fondement juridique des politiques inclusives, des pratiques anti-harcèlement et de l'accès équitable aux possibilités d'emploi.

Champ d'application

- Les employeurs, les employé-e-s, les syndicats, les fournisseurs de services, les propriétaires et les autres personnes et organisations exerçant des activités en Nouvelle-Écosse.

Dernière modification

- 2018-06-27

Exigences pour les employeurs

- N'exercer aucune discrimination fondée sur des caractéristiques protégées dans le cadre de l'embauche, des conditions d'emploi, des promotions, des mesures disciplinaires, de la cessation d'emploi ou du harcèlement.
- Répondre aux besoins des employé-e-s liés aux caractéristiques protégées comme un handicap ou la religion, jusqu'à la limite de la contrainte excessive.
- Maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel.
- Mettre en place des procédures de plainte claires et répondre de manière appropriée aux préoccupations liées à la discrimination et au harcèlement.

Sanctions en cas de non-conformité

- Une commission d'enquête sur les droits de la personne peut ordonner des mesures de réparation telles qu'une indemnisation, une réintégration, des modifications aux politiques ou d'autres mesures correctives.

Pour en savoir davantage

- [Loi sur les droits de la personne](#)
- [Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse](#)

Code des normes de travail

Pourquoi cette législation est importante

Le Code des normes de travail établit les normes minimales en matière d'emploi en Nouvelle-Écosse. Des normes minimales équitables contribuent à réduire l'exploitation et le traitement inégalitaire, particulièrement pour les travailleur·euse·s pouvant être plus vulnérables en raison de leur statut d'immigration, de la précarité d'emploi, d'un faible revenu ou d'autres iniquités.

Champ d'application

- La plupart des employeurs et des employé·e·s de la Nouvelle-Écosse, sous réserve d'exceptions sectorielles et de règles spécifiques.

Dernière modification

- 2024-09-20

Exigences pour les employeurs

- Le Code définit les normes minimales concernant notamment :
 - 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
 - Les obligations liées à la cessation d'emploi
- Les employeurs qui ont recours à des services de recrutement ou d'embauche de travailleur·euse·s étranger·ère·s doivent également se conformer aux exigences applicables en matière d'inscription et de protection prévues par les récentes modifications.

Sanctions en cas de non-conformité

- Les employeurs peuvent faire l'objet d'ordonnances les obligeant à verser des salaires impayés ou d'autres sommes dues, de sanctions administratives en cas de violation, ainsi que de poursuites pour les infractions plus graves ou répétées.

Pour en savoir davantage

- [Labour Standards Code](#) (en anglais seulement)
- [Guide du code des normes de travail \(PDF\)](#), Gouvernement de la Nouvelle-Écosse

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

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur l'accès à l'information et de la protection de la confidentialité et de la vie privée régit la manière dont les organismes publics de la Nouvelle-Écosse recueillent, utilisent, communiquent, conservent et protègent les renseignements personnels. Les renseignements concernant les employé-e-s et les candidat-e-s, y compris les renseignements potentiellement sensibles liés à l'équité, doivent être traités de manière légale, prudente et cohérente.

Champ d'application

- Les organismes publics provinciaux, y compris les services, les agences, les conseils, les commissions et les sociétés d'État.

Dernière modification

- 2025-03-26

Exigences pour les employeurs

- Pour les employeurs du secteur public, la Loi sur l'accès à l'information et de la protection de la confidentialité et de la vie privée régit la manière dont ils recueillent, utilisent, conservent et communiquent les renseignements sur les employé-e-s. Les employeurs doivent notamment :
 - Recueillir uniquement les renseignements qu'ils sont autorisés à recueillir.
 - Utiliser et divulguer les renseignements recueillis uniquement dans les limites autorisées.
 - Protéger les renseignements contre l'accès ou la divulgation non autorisés.
 - Répondre aux demandes d'accès et de rectification conformément à la Loi.

Sanctions en cas de non-conformité

- Certaines infractions à la Loi, telles que la modification délibérée d'un dossier après une demande d'accès ou la collecte, l'utilisation ou la communication malveillante de renseignements personnels en contravention de la Loi, peuvent entraîner des amendes pouvant aller jusqu'à 2 000 \$, une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à six mois, ou les deux.

Pour en savoir davantage

- [Freedom of Information and Protection of Privacy Act](#) (en anglais seulement)
- [Accès à l'information et protection de la confidentialité et de la vie privée](#),
Gouvernement de la Nouvelle-Écosse
- [Ressources en français](#), Office of the Information and Privacy Commissioner for Nova Scotia

Loi sur la santé et la sécurité au travail

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur la santé et la sécurité au travail constitue le fondement de la santé et de la sécurité au travail en Nouvelle-Écosse. Un milieu de travail sécuritaire fait partie intégrante d'un milieu de travail équitable, et la Loi favorise la participation, le partage de l'information et la protection de l'ensemble des travailleur·euse·s, y compris les personnes pouvant être davantage exposées à des risques accrus en raison de barrières linguistiques, d'un handicap, de la précarité d'emploi ou d'autres iniquités.

Champ d'application

- La plupart des milieux de travail, des employeurs, des employé·e·s et des contractant·e·s en Nouvelle-Écosse.

Dernière modification

- 2024-09-20

Exigences pour les employeurs

- Prendre toutes les précautions raisonnables pour assurer la santé et la sécurité des personnes présentes dans le milieu de travail ou à proximité.
- Offrir une formation et une supervision adéquates, informer les travailleur·euse·s des dangers dans le milieu de travail et des procédures de travail sécuritaires, et s'assurer qu'ils-elles possèdent les compétences nécessaires pour effectuer leur travail en toute sécurité.
- Veiller à ce que l'équipement, les outils et l'équipement de protection individuelle (EPI) appropriés soient fournis et entretenus.
- Mettre en place un comité mixte de santé et de sécurité au travail (pour les milieux de travail comptant 20 employé·e·s ou plus) ou désigner un·e représentant·e en santé et sécurité (milieux de travail de plus petite taille).
- Élaborer et tenir à jour une politique écrite en matière de santé et de sécurité au travail et mettre en œuvre un programme de prévention de la violence lorsque requis.
- Enquêter sur les incidents et les signaler, conformément aux exigences prévues.

Sanctions en cas de non-conformité

- Les mesures d'application peuvent inclure des ordonnances de conformité ou des ordres de suspendre les travaux, des sanctions administratives et des poursuites dans les cas graves.

Pour en savoir davantage

- [Occupational Health and Safety Act](#) (en anglais seulement)
- [Santé et sécurité au travail : droits et responsabilités \(PDF\)](#), Gouvernement de la Nouvelle-Écosse
- [Nova SAFE](#) (en français)

Loi sur l'indemnisation des accidentés du travail

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur l'indemnisation des accidentés du travail établit le système d'indemnisation des accidenté·e·s du travail sans égard à la responsabilité en Nouvelle-Écosse. La Loi favorise un accès équitable aux prestations, à la réadaptation et aux mesures de soutien au retour au travail lorsque les travailleur·euse·s sont blessé·e·s.

Champ d'application

- La majorité des employeurs et des travailleur·euse·s en Nouvelle-Écosse.
- La Loi est appliquée par la Commission des accidents du travail de la Nouvelle-Écosse (WCB Nova Scotia).

Dernière modification

- 2025-10-03

Exigences pour les employeurs

- S'inscrire auprès de la Commission des accidents du travail et payer les cotisations en fonction de la masse salariale et du secteur d'activité.
- Signaler les accidents du travail ou les maladies professionnelles à la Commission des accidents du travail dans les délais prescrits.
- Soutenir les travailleur·euse·s blessé·e·s au moyen de programmes de retour au travail rapide et sécuritaire et leur proposer, dans la mesure du possible, des tâches adaptées.
- Collaborer et maintenir la communication avec les travailleur·euse·s blessé·e·s et la WCB.
- Maintenir un environnement de travail sécuritaire et sain.
- 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 peuvent faire l'objet de pénalités, de surcharges, de mesures de recouvrement ou de conséquences en matière de responsabilité s'ils omettent de s'inscrire, de signaler les incidents, de payer les cotisations ou de se conformer aux obligations relatives au retour au travail.

Pour en savoir davantage

- [Workers' Compensation Act](#) (en anglais seulement)
- [Workers' Compensation Board of Nova Scotia](#) (en anglais seulement)
- [Changes to the Workers' Compensation Act](#) (en anglais seulement), WCB Nova Scotia