

ccdi.ca



Guide sur la législation provinciale du Nouveau-Brunswick

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 du Nouveau-Brunswick.....	5
Loi sur les normes d'emploi.....	6
Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail	7
Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée	9
Loi sur les accidents du travail	11

Introduction

Ce guide présente un aperçu des principales lois du Nouveau-Brunswick 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 du Nouveau-Brunswick établit un cadre provincial pour l'identification, l'élimination et la prévention des obstacles.

Remarque : Il s'agit d'une loi-cadre récemment adoptée. Les obligations détaillées et exécutoires applicables aux employeurs découleront des normes d'accessibilité (règlements) en cours d'élaboration.

Champ d'application

- Le gouvernement, les entreprises privées, les organismes sans but lucratif, les établissements d'enseignement postsecondaire et le public.

Dernière modification

- 2024-06-07

Exigences pour les employeurs

- Se conformer aux normes d'accessibilité à mesure qu'elles entreront en vigueur. Les normes établiront des exigences précises et juridiquement contraignantes dans des domaines tels que les pratiques d'emploi, l'accessibilité du milieu de travail, ainsi que l'information et la communication.
- Identifier, éliminer et prévenir les obstacles.
- Participer à la planification et à la consultation en matière d'accessibilité (prévues à mesure que les normes sont élaborées).

Sanctions en cas de non-conformité

- Bien que les modalités détaillées des pénalités soient précisées dans les règlements, la Loi prévoit des mécanismes d'application, notamment des ordonnances de conformité et des sanctions administratives.

Pour en savoir davantage

- [Loi sur l'accessibilité](#)
- [Accessibilité](#), Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick est la principale loi provinciale anti-discrimination. Elle établit la norme juridique fondamentale en matière d'égalité de traitement en emploi et exige que les milieux de travail évitent la discrimination et répondent de manière appropriée aux cas de harcèlement et aux besoins en matière d'adaptations.

Champ d'application

- Les employeurs, les employé-e-s, les syndicats, les propriétaires, les fournisseurs de services, et d'autres personnes et organisations exerçant des activités au Nouveau-Brunswick.

Dernière modification

- 2023-06-16

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 rémunération, de promotion, de mesures disciplinaires, de cessation d'emploi et de traitement en milieu de travail.
- 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 processus de plainte et d'intervention qui contribuent à prévenir et à traiter le harcèlement et la discrimination.

Sanctions en cas de non-conformité

- Les plaintes peuvent donner lieu à des ordonnances remédiatrices dans le cadre du système des droits de la personne, notamment des indemnités et des directives exigeant des modifications aux pratiques organisationnelles.

Pour en savoir davantage

- [Loi sur les droits de la personne](#)
- [La Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick : plus détaillée](#),
Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Loi sur les normes d'emploi

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur les normes d'emploi établit les normes minimales en matière d'emploi au Nouveau-Brunswick. Des règles de base équitables concernant la rémunération, les heures de travail, les congés et la cessation d'emploi contribuent à réduire les déséquilibres de pouvoir et offrent des protections plus claires aux travailleur·euse·s vulnérables, y compris les travailleur·euse·s étranger·ère·s temporaires.

Champ d'application

- La plupart des employeurs et des employé·e·s du Nouveau-Brunswick, avec certaines exceptions et des règles particulières pour certains secteurs et certaines situations.

Dernière modification

- 2024-08-01

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, 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 et les indemnités de départ
- La Loi prévoit également des mesures de protection contre les représailles visant les employé·e·s qui cherchent à faire valoir leurs droits. Elle contient aussi des dispositions visant à protéger les travailleur·euse·s étranger·ère·s.

Sanctions en cas de non-conformité

- Les mesures d'application peuvent inclure des ordonnances de paiement des sommes dues, des sanctions administratives ou d'autres mesures de conformité prévues par la Loi.

Pour en savoir davantage

- [Loi sur les normes d'emploi](#)
- [Normes d'emploi](#), Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail est la principale loi en matière de sécurité au travail du Nouveau-Brunswick. L'ensemble des travailleur·euse·s doivent avoir accès à un milieu de travail sécuritaire, à des informations claires et à une protection adéquate contre les conditions de travail dangereuses. De plus, les systèmes de sécurité doivent être adaptés aux besoins de personnes ayant des rôles, des langues et des réalités différentes.

Champ d'application

- Les employeurs, les employé·e·s (y compris les contractant·e·s et les bénévoles), les superviseur·euse·s, les entrepreneurs et les propriétaires de lieux de travail au Nouveau-Brunswick.

Dernière modification

- 2024-06-07

Exigences pour les employeurs

- S'inscrire auprès de Travail sécuritaire NB lorsqu'au moins trois personnes sont employées, à temps partiel ou à temps plein, à n'importe quel moment de l'année.
- Assurer la sécurité du milieu de travail en prenant toutes les précautions raisonnables pour protéger la santé et la sécurité des travailleur·euse·s, notamment en assurant l'entretien des outils et de l'équipement, ainsi qu'en fournissant l'équipement de protection individuelle (EPI) requis et en veillant à son utilisation.
- 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.

Sanctions en cas de non-conformité

- La Loi prévoit des sanctions administratives et d'autres mécanismes d'application, et les cas de non-conformité plus graves peuvent donner lieu à des poursuites.

Pour en savoir davantage

- [Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail](#)
- [Travail sécuritaire NB](#)
- [La Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail et vous](#), Travail sécuritaire NB

Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée régit l'accès aux dossiers et la protection des renseignements personnels. Les données relatives au milieu de travail et aux ressources humaines, y compris les renseignements personnels sensibles, doivent être recueillies, utilisées, communiquées et protégées conformément à la Loi.

Champ d'application

- Les organismes publics provinciaux, y compris les services et les agences gouvernementaux, les sociétés d'État, les autorités sanitaires régionales, les conseils scolaires et certaines institutions financées par des fonds publics.

Dernière modification

- 2025-02-13

Exigences pour les employeurs

- Prendre des mesures utiles pour protéger les renseignements personnels contre tout accès, toute collecte, toute utilisation, toute communication ou toute destruction non autorisés.
- Ne recueillir que les renseignements personnels nécessaires à des fins d'emploi, et les utiliser qu'aux fins pour lesquelles ils ont été recueillis.
- Répondre aux demandes d'accès ou de correction des renseignements personnels des employé·e·s dans les délais prescrits.

Sanctions en cas de non-conformité

- Le-La commissaire peut enquêter sur les plaintes et rendre des ordonnances exécutoires exigeant la correction des situations de non-conformité.
- Les violations délibérées (p. ex. : l'entrave aux demandes d'accès, la communication inappropriée ou la destruction de dossiers) peuvent entraîner des amendes pouvant atteindre 10 200 \$ (à titre d'infraction de la classe F en vertu de la [Loi sur la procédure applicable aux infractions provinciales](#)).

Pour en savoir davantage

- [Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée](#)
- [Accès à l'information et protection de la vie privée](#), Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Loi sur les accidents du travail

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur les accidents du travail établit le cadre d'indemnisation sans égard à la responsabilité au Nouveau-Brunswick, administré par Travail sécuritaire NB. La Loi facilite l'accès à l'indemnisation et aux processus de retour au travail pour les travailleur·euse·s blessé·e·s au travail et contribue à créer des protections plus uniformes dans tous les milieux de travail.

Champ d'application

- La plupart des employeurs et des travailleur·euse·s des secteurs réglementés par la province, y compris les travailleur·euse·s à temps plein, à temps partiel et saisonnier·ère·s, ainsi que certain·e·s contractant·e·s.
- Certains lieux de travail peuvent être exemptés, mais ils peuvent choisir d'adhérer volontairement au régime.

Dernière modification

- 2025-06-06

Exigences pour les employeurs

- S'inscrire auprès de Travail sécuritaire NB et payer les cotisations.
- Déclarer les accidents du travail ou les maladies professionnelles dans les délais prescrits.
- Collaborer à la planification de retour au travail et offrir un emploi adapté ou approprié lorsque cela est possible.
- Tenir des registres, coopérer aux enquêtes de Travail sécuritaire NB et se conformer aux décisions.

Sanctions en cas de non-conformité

- Des sanctions administratives pouvant atteindre 500 \$ pour une première violation et jusqu'à 10 000 \$ en cas de récidive.
- Les employeurs qui exercent leurs activités sans couverture peuvent être tenus responsables des coûts liés aux blessures au travail.

Pour en savoir davantage

- [Loi sur les accidents du travail](#)
- [Travail sécuritaire NB](#)