

ccdi.ca



Guide sur la législation provinciale de la Saskatchewan

Juillet 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 l'accès à l'information et la protection de la vie privée des autorités locales	6
Loi sur l'emploi en Saskatchewan	8
Code des droits de la personne de la Saskatchewan.....	10
Loi sur l'accessibilité de la Saskatchewan	12
Loi sur les accidents du travail.....	14

Introduction

Ce guide présente un aperçu des principales lois de la Saskatchewan 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'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 régit la manière dont les organismes du secteur public recueillent, utilisent et divulguent les renseignements personnels, ainsi que les modalités d'accès du public aux documents gouvernementaux. Elle garantit que les organisations traitent les renseignements personnels de manière éthique et fonctionnent en toute transparence.

Champ d'application

- Les ministères du gouvernement provincial et les organismes provinciaux de la Saskatchewan, les sociétés d'État, les conseils et les commissions.

Dernière modification

- 2024-06-12

Exigences pour les employeurs

- Pour les employeurs du secteur public, la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée régit la manière dont ils recueillent, utilisent, conservent et divulguent les renseignements sur les employé·e·s. Les employeurs doivent notamment :
 - Protéger les renseignements personnels et limiter la manière dont ils sont recueillis, utilisés et partagés.
 - Ne recueillir que les renseignements autorisés et nécessaires aux fins de l'emploi, informer les personnes concernées de la raison de la collecte et n'utiliser les renseignements 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 à l'information et à la protection de la vie privée de la Saskatchewan peut enquêter sur les plaintes, publier des rapports et formuler des recommandations. Les affaires peuvent également être portées devant la Cour du Banc du Roi de Sa Majesté pour obtenir des ordonnances d'exécution.
- Les infractions graves ou délibérées peuvent entraîner des amendes pouvant atteindre 50 000 \$ ainsi qu'une peine d'emprisonnement.

Pour en savoir davantage

- [Freedom of Information and Protection of Privacy Act](#) (en anglais seulement)
- [Guide de l'IPC sur la liberté d'accès à l'information et la protection de la vie privée](#),
Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de la Saskatchewan

Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée des autorités locales

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée des autorités locales régit l'accès à l'information et la protection de la vie privée à l'échelle locale. Elle a pour objectif de soutenir la transparence, la responsabilisation et la protection de la vie privée au sein des autorités locales.

Champ d'application

- Les organismes du secteur public à l'échelle municipale et locale au sens large, y compris les municipalités, les conseils scolaires, les établissements d'enseignement postsecondaire, les autorités et organismes de santé, les services de police, les bibliothèques publiques et autres.

Dernière modification

- 2024-03-19

Exigences pour les employeurs

- Pour les employeurs du secteur public local, la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée des autorités locales régit la manière dont ils recueillent, utilisent, conservent et divulguent les renseignements sur les employé·e·s. Les employeurs doivent :
 - Protéger les renseignements personnels et limiter la manière dont ils sont recueillis, utilisés et partagés.
 - Ne recueillir que les renseignements autorisés et nécessaires aux fins de l'emploi, informer les personnes concernées de la raison de la collecte et n'utiliser les renseignements 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 à l'information et à la protection de la vie privée de la Saskatchewan peut enquêter sur les plaintes, publier des rapports et formuler des recommandations. Les affaires peuvent également être portées devant la Cour du Banc du Roi de Sa Majesté pour obtenir des ordonnances d'exécution.

- Les infractions graves ou délibérées peuvent entraîner des amendes pouvant atteindre 50 000 \$ ainsi qu'une peine d'emprisonnement.

Pour en savoir davantage

- [Local Authority Freedom of Information and Protection of Privacy Act](#) (en anglais seulement)
- [Guide de l'IPC sur la FOIP de LA](#), Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de la Saskatchewan

Loi sur l'emploi en Saskatchewan

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur l'emploi en Saskatchewan est la principale loi de la province en matière de normes d'emploi et de santé et de sécurité au travail. Elle établit le fondement juridique d'un traitement juste, cohérent et équitable des employé·e·s, ainsi que d'environnements de travail sécuritaires et sains.

Champ d'application

- La plupart des employeurs et des employé·e·s relevant de la réglementation provinciale, y compris les milieux de travail syndiqués et non syndiqués, ainsi que les employé·e·s à temps plein, à temps partiel, temporaires et occasionnel·le·s.

Dernière modification

- 2026-01-01

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 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
- La Loi établit également des normes en matière de santé et de sécurité au travail. Les employeurs doivent :
 - Veiller de manière raisonnable à la santé, à la sécurité et au bien-être des travailleur·euse·s.
 - Identifier et contrôler les dangers dans le milieu de travail.
 - Fournir la formation, la supervision et l'équipement de protection.
 - Mettre en place des comités ou des représentant·e·s en matière de sécurité, conformément aux exigences applicables.

Sanctions en cas de non-conformité

- Ordonnances de conformité, cotisations salariales, ordres de suspendre les travaux et sanctions administratives.

- Des amendes importantes peuvent être imposées en cas d'infraction, notamment en vertu des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Pour en savoir davantage

- [Saskatchewan Employment Act](#) (en anglais seulement)
- [Normes d'emploi](#), Gouvernement de la Saskatchewan
- [Comprendre la santé et la sécurité au travail en Saskatchewan \(PDF\)](#), Gouvernement de la Saskatchewan

Code des droits de la personne de la Saskatchewan

Pourquoi cette législation est importante

Le Code des droits de la personne de la Saskatchewan garantit aux personnes vivant en Saskatchewan l'égalité de traitement et la protection contre la discrimination dans des 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

- Toute personne ou organisation qui fournit des biens, des services, de l'éducation, des services d'hébergement, des logements ou des emplois en Saskatchewan, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

Dernière modification

- 2023-08-31

Exigences pour les employeurs

- Prévenir la discrimination en matière d'embauche, de promotion, de rémunération, de mesures disciplinaires ou de cessation d'emploi fondée sur des motifs protégés.
- 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 un milieu de travail exempt de harcèlement, notamment en répondant de manière appropriée aux plaintes.
- S'assurer que les politiques et pratiques en milieu de travail ne créent pas de discrimination systémique.

Sanctions en cas de non-conformité

- Les sanctions visent principalement à corriger la discrimination et à prévenir sa récurrence.
- Les employeurs peuvent être tenus de mettre fin aux pratiques discriminatoires, de réintégrer des employé-e-s, de modifier leurs politiques ou de prendre des mesures correctives.

- La compensation financière peut inclure le remboursement des salaires perdus et le versement de dommages-intérêts pour atteinte à la dignité, aux sentiments et à l'estime de soi. Dans certains cas, des mesures de réparation supplémentaires peuvent être ordonnées.

Pour en savoir davantage

- [Code des droits de la personne de la Saskatchewan](#)
- [Pour les employeurs](#) (sélectionnez « français » en haut à droite de la page),
Saskatchewan Human Rights Commission

Loi sur l'accessibilité de la Saskatchewan

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur l'accessibilité de la Saskatchewan vise à identifier, prévenir et éliminer les obstacles auxquels font face les personnes en situation de handicap en Saskatchewan. 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.

Champ d'application

- Les organismes du secteur public de la Saskatchewan, y compris les ministères et les organismes gouvernementaux, les municipalités, les conseils scolaires, les établissements d'enseignement postsecondaire et les autorités sanitaires
- Une liste complète des organismes a été précisée dans le [Accessible Saskatchewan Regulations](#) (en anglais seulement).

Dernière modification

- 2023-12-03

Exigences pour les employeurs

- Élaborer et publier un plan d'accessibilité décrivant comment les obstacles seront identifiés, éliminés et prévenus.
- Faire participer les personnes en situation de handicap à l'élaboration des plans d'accessibilité.
- Mettre en place un processus permettant de recevoir de la rétroaction.
- La Loi et ses règlements ne contiennent pas encore de normes d'accessibilité détaillées (p. ex., des exigences spécifiques en matière d'accessibilité liées à l'emploi), mais de telles normes seront élaborées progressivement.

Sanctions en cas de non-conformité

- Le Bureau de l'accessibilité de la Saskatchewan peut émettre un avis et exiger des mesures correctives.
- De futures réglementations pourraient prévoir des sanctions pécuniaires en cas de non-respect des normes d'accessibilité ou des exigences relatives aux plans.

Pour en savoir davantage

- [The Accessible Saskatchewan Act](#) (en anglais seulement)
- [The Accessible Saskatchewan Act – Summary](#) (en anglais seulement), Gouvernement de la Saskatchewan

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 la Saskatchewan. 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 des industries de la Saskatchewan, à l'exception de certaines exemptions (p. ex., les propriétaires uniques).

Dernière modification

- 2025-08-01

Exigences pour les employeurs

- S'inscrire auprès de la Commission des accidents du travail et payer les cotisations.
- Soumettre une déclaration annuelle de la masse salariale de l'employeur avant la date limite requise.
- Signaler sans délai les accidents du travail ou les maladies professionnelles et tenir des registres précis.
- Maintenir le contact avec les travailleur·euse·s blessé·e·s et les soutenir dans leur retour au travail ou dans l'exercice de tâches adaptées.
- Maintenir un environnement de travail sécuritaire et sain.

Sanctions en cas de non-conformité

- La Commission des accidents du travail peut imposer des sanctions pécuniaires (y compris des sanctions administratives pouvant atteindre 10 000 \$) en cas de non-conformité, notamment lorsqu'un employeur omet de s'inscrire, de déclarer sa masse salariale ou de signaler des blessures.
- Une inscription tardive, une déclaration tardive de la masse salariale ou un paiement tardif des cotisations peuvent entraîner des cotisations supplémentaires, des pénalités de pourcentage et des frais d'intérêt.

Pour en savoir davantage

- [Workers' Compensation Act](#) (en anglais seulement)
- [Resources for employers](#) (en anglais seulement), Commission des accidents du travail de la Saskatchewan