

ccdi.ca



Guide sur la législation provinciale du Manitoba

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 pour les Manitobains.....	4
Code des normes d'emploi	6
Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée	8
Code des droits de la personne du Manitoba	10
Loi sur l'égalité des salaires.....	12
Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail.....	14
Loi sur les accidents du travail.....	16

Introduction

Ce guide présente un aperçu des principales lois du Manitoba 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 pour les Manitobains

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains 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.

Champ d'application

- Les organisations exerçant leurs activités au Manitoba, y compris celles des secteurs public, privé et à but non lucratif.

Dernière modification

- 2022-02-26

Exigences pour les employeurs

- Les employeurs doivent se conformer au Règlement sur la norme d'accessibilité à l'emploi en vertu de la Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains. Leurs responsabilités comprennent :
 - Fournir des mesures d'adaptation raisonnables en milieu de travail tout au long du cycle d'emploi.
 - Veiller à ce que l'information relative au recrutement et à l'emploi soit accessible.
 - Élaborer et mettre en œuvre des plans d'adaptation individualisés.
 - Préparer des plans d'intervention d'urgence tenant compte de l'accessibilité en milieu de travail.
 - Former les gestionnaires et les membres du personnel des ressources humaines sur les pratiques d'emploi accessible.

Sanctions en cas de non-conformité

- Les organisations qui ne se conforment pas peuvent faire l'objet d'ordonnances de conformité les obligeant à corriger les problèmes d'accessibilité dans un délai déterminé.
- Si une organisation ne se conforme pas à une ordonnance, la province peut lui imposer des sanctions pécuniaires.

- Les cas de non-conformité graves ou répétés peuvent entraîner des amendes pouvant atteindre 250 000 \$.
- Les administrateur·trice·s ou dirigeant·e·s qui permettent une situation de non-conformité peuvent également être tenu·e·s personnellement responsables.

Pour en savoir davantage

- [Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains](#)
- [Règlement sur la norme d'accessibilité à l'emploi](#)
- [Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains](#), Bureau de l'accessibilité du Manitoba
- [Règlement sur la norme d'accessibilité à l'emploi](#), Bureau de l'accessibilité du Manitoba

Code des normes d'emploi

Pourquoi cette législation est importante

Le Code des normes d'emploi établit les droits et protections minimaux en milieu de travail pour presque tou-te-s les employé-e-s du Manitoba.

Champ d'application

- La plupart des employeurs et des employé-e-s au Manitoba, y compris les travailleur-euse-s à temps plein, à temps partiel, temporaires et occasionnel-le-s.
- Certains postes et secteurs d'activité sont exemptés ou soumis à des règles particulières (p. ex., certain-e-s professionnel-le-s ou travailleur-euse-s sous réglementation fédérale).

Dernière modification

- 2024-11-07

Exigences pour les employeurs

- Le code définit les normes minimales concernant notamment :
 - Le salaire minimum
 - 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
 - Le préavis et l'indemnité de cessation d'emploi
- Les employeurs ne peuvent pas pénaliser les employé-e-s qui exercent leurs droits en vertu du Code.

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 employeurs s'exposent à des sanctions administratives en cas de non-conformité (500 \$ par employé-e et par infraction, jusqu'à concurrence de 10 000 \$), particulièrement en cas d'infractions répétées ou graves.
- Une non-conformité persistante ou délibérée peut entraîner des poursuites judiciaires, des amendes plus élevées et d'autres conséquences juridiques.

Pour en savoir davantage

- [Code des normes d'emploi](#)
- [Direction des normes d'emploi](#), Gouvernement du Manitoba
- [Les normes d'emploi en bref](#), Gouvernement du Manitoba

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 du Manitoba, y compris les services et les agences du gouvernement provincial, les autorités sanitaires, les conseils scolaires, les universités et les autres organismes financés par des fonds publics ou régis par l'État.

Dernière modification

- 2025-11-01

Exigences pour les employeurs

- Recueillir, utiliser et divulguer 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 divulgation non autorisés.
- Répondre aux demandes d'accès dans les délais prévus par la loi, aider les demandeur·euse·s à comprendre comment présenter une demande et donner accès aux documents, sauf lorsqu'une exception précise s'applique.
- 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.

Sanctions en cas de non-conformité

- Les organismes publics s'exposent à des ordonnances du Bureau de l'ombudsman et à des amendes pouvant atteindre 50 000 \$ en cas de mauvaise gestion délibérée des renseignements personnels ou d'entrave à une enquête.

Pour en savoir davantage

- [Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée](#)
- [Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée](#), Gouvernement du Manitoba

Code des droits de la personne du Manitoba

Pourquoi cette législation est importante

Le Code des droits de la personne garantit une protection contre la discrimination dans des domaines clés 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

- S'applique à toutes les personnes et organisations opérant au Manitoba, y compris :
 - Les employeurs, les prestataires de services, les propriétaires, les syndicats et les associations professionnelles.
 - Les organismes gouvernementaux.
 - Les secteurs privé et public.

Dernière modification

- 2025-06-03

Exigences pour les employeurs

- Mettre en œuvre et maintenir des politiques non discriminatoires.
- 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, y compris de harcèlement sexuel.

Sanctions en cas de non-conformité

- Les sanctions visent principalement à corriger la discrimination et à prévenir sa récurrence.
- Si une situation de discrimination ou de harcèlement est établie, un·e arbitre peut ordonner des mesures de réparation, y compris une indemnisation pour perte de salaire ou le versement de dommages-intérêts.
- Les employeurs peuvent être tenus de mettre fin aux pratiques discriminatoires et de mettre en place de nouvelles politiques ou formations.
- Les ordonnances de l'arbitre sont exécutoires par voie judiciaire et peuvent entraîner des conséquences juridiques et financières supplémentaires.

Pour en savoir davantage

- [Code des droits de la personne](#)
- [Ressources](#), La Commission des droits de la personne du Manitoba

Loi sur l'égalité des salaires

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur l'égalité des salaires 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.

Champ d'application

- Les employeurs du secteur public du Manitoba, y compris les services du gouvernement provincial, les sociétés d'État, les autorités sanitaires régionales, les conseils scolaires, les universités, les collèges et d'autres organismes désignés du secteur public.

Dernière modification

- 2022-02-26

Exigences pour les employeurs

- Identifier et comparer les catégories d'emploi à prédominance masculine et à prédominance féminine à l'aide d'un système d'évaluation des emplois non sexiste pour déterminer si un travail de valeur égale est rémunéré de manière égale.
 - Si des écarts salariaux sont constatés, les employeurs sont tenus d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'équité salariale afin d'ajuster la rémunération.
- Fournir aux employé·e·s des informations sur le processus d'équité salariale.
- Maintenir l'équité salariale au fil du temps, en veillant à ce que les nouveaux ajustements salariaux, les changements de poste ou les réorganisations ne recréent pas d'iniquités.
- Documenter leur démarche et se conformer à la surveillance et à l'application de la loi par le·la commissaire à l'égalité des salaires ou l'autorité responsable en vertu de la Loi.

Sanctions en cas de non-conformité

- Le·La commissaire à l'égalité des salaires peut rendre des ordonnances exigeant que l'employeur élabore, modifie ou mette en œuvre un plan d'équité salariale et effectuer les ajustements salariaux requis, y compris le versement rétroactif des sommes dues et, potentiellement, les intérêts sur les ajustements salariaux impayés.

- La non-conformité délibérée ou l'entrave au processus d'équité salariale peuvent constituer une infraction en vertu de la Loi et entraîner des amendes et d'autres mesures d'application de la loi.

Pour en savoir davantage

- [Loi sur l'égalité des salaires](#)

Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail vise à protéger toutes les personnes en milieu de travail contre les blessures, les maladies et les conditions dangereuses. Il est important de noter que la Loi prévoit l'obligation de maintenir un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement.

Champ d'application

- Presque tous les milieux de travail au Manitoba, y compris les entreprises privées, les organismes publics, les contractant·e·s et les sous-traitant·e·s.

Dernière modification

- 2025-06-03

Exigences pour les employeurs

- Assurer la sécurité du milieu de travail en identifiant les dangers, en maintenant l'équipement en bon état et en veillant à la protection des travailleur·euse·s.
- Fournir la formation, l'information et la supervision nécessaires afin que les travailleur·euse·s sachent comment effectuer leur travail en toute sécurité et utiliser l'équipement de protection.
- Impliquer les employé·e·s dans les questions de sécurité par l'entremise de comités (si l'entreprise compte plus de 20 travailleur·euse·s) ou de représentant·e·s (si l'entreprise compte plus de 5 travailleur·euse·s) et encourager leur participation à l'identification et à l'élimination des dangers.
- Coopérer avec les inspecteur·trice·s ou toute autre personne chargée de l'application des règles de santé et de sécurité au travail.
- Informer les travailleur·euse·s de leurs droits d'être informé·e·s des dangers, de participer à la sécurité, de refuser un travail dangereux et d'exercer ces droits sans faire l'objet de représailles.

Sanctions en cas de non-conformité

- Les inspecteur·trice·s peuvent émettre des ordonnances exigeant la correction de conditions dangereuses. Le défaut de s'y conformer peut entraîner des amendes pouvant atteindre 5 000 \$.

- En cas d'infractions graves ou délibérées, telles que la poursuite du travail malgré un ordre de suspendre les travaux ou des infractions délibérées répétées, les employeurs (ou les particulier·ière·s) peuvent faire l'objet de poursuites et se voir infliger des amendes pouvant atteindre 500 000 \$ pour une première infraction et 1 000 000 \$ pour les infractions subséquentes, en plus d'amendes quotidiennes pour les infractions en cours.

Pour en savoir davantage

- [Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail](#)
- [Sécurité et de \[sic\] l'hygiène du travail](#), Gouvernement du Manitoba

Loi sur les accidents du travail

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur les accidents du travail établit le système d'indemnisation des accidents du travail, qui offre une couverture d'assurance sans égard à la responsabilité aux travailleur·euse·s qui se blessent ou tombent malades en raison de leur travail. 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

- Presque tous les employeurs et tou·te·s les travailleur·euse·s au Manitoba.
- La Loi est appliquée par la Commission des accidents du travail du Manitoba.

Dernière modification

- 2025-06-03

Exigences pour les employeurs

- S'inscrire auprès de la Commission des accidents du travail et payer les cotisations.
- Signaler sans délai les accidents du travail ou les maladies professionnelles et tenir des registres précis.
- Maintenir un environnement de travail sécuritaire et offrir de la formation sur les dangers.
- Soutenir les travailleur·euse·s blessé·e·s au moyen de programmes de retour au travail ou d'adaptation des tâches.
- S'assurer que les travailleur·euse·s comprennent leurs droits et leurs responsabilités.
- 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 pouvant atteindre 6 000 \$.
- Les infractions graves ou délibérées peuvent donner lieu à des poursuites et à des amendes importantes pouvant atteindre 5 000 \$ pour les particulier·ière·s et 50 000 \$ pour les organisations.

- La non-conformité peut également exposer les employeurs à une responsabilité civile en dehors du système de la Commission des accidents du travail et peut retarder ou compromettre l'accès aux prestations pour les travailleur·euse·s blessé·e·s.

Pour en savoir davantage

- [Loi sur les accidents du travail](#)
- [La Commission des accidents du travail du Manitoba \(WCB\)](#)
- [Information sur l'employeur](#), La Commission des accidents du travail