

ccdi.ca



# **Guide sur la législation territoriale du Yukon**

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 les normes d'emploi.....                                        | 6  |
| Loi sur la sécurité et l'indemnisation des travailleurs .....           | 8  |
| Loi sur les droits de la personne du Yukon .....                        | 10 |

## Introduction

Ce guide présente un aperçu des principales lois du Yukon 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 favorise la transparence, la responsabilisation et la protection de la vie privée au sein des organisations du secteur public. Elle accorde aux individus le droit d'accéder aux renseignements détenus par le gouvernement tout en protégeant les renseignements personnels contre la collecte, l'utilisation ou la divulgation non autorisée.

## Champ d'application

- Les organismes publics du Yukon, y compris les services du gouvernement du Yukon, les sociétés d'État et les organismes territoriaux, l'Université du Yukon, la Régie des hôpitaux du Yukon, la Commission de la santé et de la sécurité au travail du Yukon, ainsi que certains conseils, commissions et organismes.

## Dernière modification

- 2021-04-01

## 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.
- Protéger les renseignements personnels au moyen de mesures de protection raisonnables et limiter l'accès aux employé·e·s autorisé·e·s.
- Répondre aux demandes d'accès et de correction dans les délais prévus par la loi.
- Conserver et gérer les dossiers de manière appropriée et coopérer aux enquêtes.
- Signaler et traiter les atteintes à la vie privée lorsque cela est requis.

## Sanctions en cas de non-conformité

- Le·La commissaire à l'information et à la protection de la vie privée du Yukon a le pouvoir d'enquêter sur les cas de non-conformité et de rendre des décisions exécutoires dans certains cas.
- Les organismes publics peuvent être tenus de modifier leurs pratiques, de divulguer des documents, de corriger leurs procédures de traitement de l'information ou d'améliorer la protection de la vie privée.

- Certaines infractions, telles que l'entrave aux demandes d'accès, la dissimulation de documents ou le traitement inapproprié de documents, peuvent entraîner des amendes pouvant atteindre 25 000 \$ ainsi que des peines d'emprisonnement dans certains cas.

**Pour en savoir davantage**

- [Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée](#)
- [Yukon Information and Privacy Commissioner](#) (en anglais seulement)

## Loi sur les normes d'emploi

### Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur les normes d'emploi établit des normes minimales pour les principales conditions d'emploi. Ces normes favorisent un traitement juste, équitable et cohérent des travailleur·euse·s et contribuent à protéger les employé·e·s contre les pratiques d'emploi dangereuses ou discriminatoires.

### Champ d'application

- La plupart des employé·e·s et des employeurs du Yukon, y compris les employé·e·s à temps plein, à temps partiel, temporaires et occasionnel·le·s, les entreprises, les organismes sans but lucratif et les organisations exerçant leurs activités au Yukon, ainsi que les employeurs du secteur public territorial, sauf exemption contraire.

### Dernière modification

- 2023-04-20

### Exigences pour les employeurs

- La Loi sur les normes d'emploi établit des normes minimales pour les principales conditions d'emploi, telles que :
  - Le salaire minimum 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
  - Le préavis et l'indemnité de cessation d'emploi
- Les employeurs ne peuvent exercer de représailles contre les employé·e·s qui exercent leurs droits en vertu de la Loi ou qui participent à des enquêtes.

### Sanctions en cas de non-conformité

- Les agent·e·s des normes d'emploi peuvent enquêter sur les plaintes, inspecter les registres et émettre des ordonnances de conformité (p. ex., pour le versement de salaires impayés, des indemnités de vacances, des heures supplémentaires ou des indemnités de cessation d'emploi dues aux employé·e·s).
- Des sanctions administratives (pouvant atteindre 500 \$) ou des poursuites peuvent s'appliquer pour certaines violations.
- Les condamnations en vertu de la Loi peuvent entraîner des amendes pouvant atteindre 10 000 \$ ainsi que des peines d'emprisonnement dans certains cas.

### Pour en savoir davantage

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

## Loi sur la sécurité et l'indemnisation des travailleurs

### Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur la sécurité et l'indemnisation des travailleurs établit le cadre du Yukon en matière de santé et de sécurité ainsi que de prévention des blessures au travail. Elle établit aussi le système d'indemnisation des accidents du travail, qui offre une couverture d'assurance sans égard à la responsabilité en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles. La Loi contribue à protéger les travailleur·euse·s contre les dangers présents dans le milieu de travail et à leur assurer l'accès à une indemnisation, à des soins médicaux et à des mesures de soutien au retour au travail lorsqu'il·elle·s subissent une blessure dans le cadre de leur emploi.

### Champ d'application

- La plupart des employeurs et des travailleur·euse·s au Yukon.
- La loi est appliquée par le Workers' Safety and Compensation Board.

### Dernière modification

- 2024-04-25

### 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 aux travailleur·euse·s les instructions, la formation, la supervision et l'équipement de protection appropriés.
- Collaborer avec les comités ou des représentant·e·s en matière de santé et de sécurité, conformément aux exigences applicables.
- S'inscrire auprès du Workers' Safety and Compensation Board, payer les cotisations et signaler les accidents du travail et les incidents dans les délais prescrits.
- Collaborer à la planification de la réadaptation et du retour au travail, y compris en envisageant des tâches adaptées ou des mesures d'adaptation lorsque cela est approprié.
- 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

- Le Workers' Safety and Compensation Board peut mener des inspections et des enquêtes, et émettre des ordonnances de conformité, des ordres de suspendre les travaux, des sanctions administratives (pouvant atteindre 250 000 \$ par infraction, en plus de pénalités quotidiennes supplémentaires en cas de violations persistantes), ou engager des poursuites pour violation de la Loi.

## Pour en savoir davantage

- [Loi sur la sécurité et l'indemnisation des travailleurs](#)
- [Employeur](#), Commission de la sécurité et de l'indemnisation des travailleurs

## Loi sur les droits de la personne du Yukon

### Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur les droits de la personne protège les personnes contre la discrimination et le harcèlement dans des domaines tels que l'emploi, le logement, les services et l'éducation. La Loi contribue à promouvoir l'égalité des chances, la dignité et l'inclusion en garantissant que les personnes sont traitées équitablement, quelles que soient les caractéristiques personnelles protégées par la loi.

### Champ d'application

- Les employeurs, les employé·e·s, les fournisseur·euse·s de services, les propriétaires, les syndicats et les autres organisations exerçant leurs activités du Yukon.

### Dernière modification

- 2023-10-13

### Exigences pour les employeurs

- Interdire toute discrimination en matière d'emploi.
- Prévenir et lutter contre le harcèlement en milieu de travail, y compris le harcèlement sexuel.
- 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 organisationnelles conformes aux obligations en matière de droits de la personne et favorisant un environnement exempt de discrimination.

### Sanctions en cas de non-conformité

- Les personnes peuvent déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne du Yukon, qui peut enquêter sur la situation et tenter de parvenir à un règlement. Si aucune résolution n'est obtenue, l'affaire peut être renvoyée devant un comité d'arbitrage des droits de la personne, qui peut tenir des audiences et rendre des décisions exécutoires.

- Les mesures de réparation peuvent comprendre une indemnisation pour les dommages subis (pertes financières ou atteinte à la dignité), des ordonnances exigeant la modification de politiques ou de pratiques, la réintégration dans l'emploi ou le rétablissement de l'accès aux services (le cas échéant), ou encore une formation obligatoire en matière de droits de la personne ou la mise en œuvre des mesures correctives.
- L'entrave ou l'ingérence délibérée dans les travaux de la commission, les représailles contre des employé·e·s ou les fausses déclarations peuvent entraîner des sanctions pouvant atteindre 2 000 \$.

#### **Pour en savoir davantage**

- [Loi sur les droits de la personne](#)
- [Commission des droits de la personne du Yukon](#)