

## La loi 27, qu'est-ce que ça change pour ma santé mentale?

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi 27 modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST), le 6 octobre 2025, les entreprises du Québec doivent élargir leur conception de la prévention

L'intégration des risques psychosociaux (RPS) devient une exigence légale claire. Stress chronique, surcharge, manque de reconnaissance ou climat malsain ne peuvent plus être ignorés

### 1- Définition des risques psychosociaux (RPS).

Les RPS regroupent l'ensemble des facteurs liés à l'organisation du travail et au climat de l'organisation, tels que :

- La surcharge de travail;
- Le manque de reconnaissance;
- Le stress;
- Le harcèlement;
- La violence à caractère sexuel;
- La violence (y compris conjugale ou familiale);
- Le droit à la déconnexion;
- L'incivilité;
- Le manque d'autonomie;

Les employeurs doivent identifier, analyser et prévenir ces risques, qui peuvent avoir des conséquences sur la santé mentale, l'absentéisme, le roulement de personnel et la productivité. Les entreprises qui ne respectent pas les exigences de cette loi sont passibles d'une amende.

### 2- Mise à jour des politiques de harcèlement

Les employeurs doivent aussi mettre en place une politique sur le harcèlement psychologique intégrée au plan de prévention. Celle-ci comprend :

- Les méthodes d'identification,
- Le contrôle des risques,
- Les programmes de formation,
- Les procédures de plainte et de soutien.

Sur le terrain, cela signifie que la prévention doit désormais viser autant l'ergonomie d'un poste que la reconnaissance au travail, autant la sécurité d'un entrepôt que la charge de travail imposée aux équipes.

Un comité santé-sécurité est requis, avec un programme structuré incluant les RPS. Des formations sont obligatoires pour les personnes traitant les plaintes et recommandées pour tous. La CNESST encourage aussi des audits internes réguliers pour assurer la conformité et l'adaptation continue des pratiques.

### 3- Identifier et comprendre les risques : une responsabilité partagée

La Loi 27 distingue deux types de risques :

- Les situations nécessitant une action immédiate (harcèlement, violence, événements traumatiques)
- Les facteurs psychosociaux comme la charge de travail, le soutien ou la reconnaissance. Bien gérés, ces facteurs renforcent l'engagement et la santé mentale.

La loi souligne aussi la responsabilité partagée : chaque employé·e doit veiller à sa propre santé psychologique (article 49) et les employeurs doivent inclure la violence conjugale et familiale dans leurs mesures de prévention (article 51).

### 4- Une démarche structurée en trois étapes

#### 4.1. Comprendre et diagnostiquer les RPS

Il s'agit de mobiliser les parties prenantes (direction, gestionnaires, employé·es, représentant·es syndicaux ou de santé et sécurité) afin de dresser un portrait complet de la situation. Cette étape inclut la collecte d'informations (questionnaires, entrevues, analyses de climat), l'identification des risques psychosociaux et leur priorisation selon leur gravité et leur probabilité.

#### 4.2. Planifier et agir sur les RPS

À partir du diagnostic, l'organisation conçoit un plan d'action adapté à son contexte. Celui-ci doit préciser les responsables, les échéanciers et prévoir des interventions sur trois niveaux :

- Primaire : agir à la source (ex. réviser la charge de travail, clarifier les rôles);
- Secondaire : renforcer les compétences et la résilience (formations, accompagnement, sensibilisation);
- Tertiaire : soutenir les personnes déjà affectées afin de réduire l'impact et prévenir les rechutes.

### 4.3. Déployer et ajuster

Les actions sont mises en œuvre, suivies et ajustées dans une logique d'amélioration continue. Des indicateurs permettent de mesurer l'efficacité des mesures et d'assurer que la prévention s'ancre durablement dans la culture organisationnelle.

#### À FAIRE

Inscrire cette démarche comme une priorité de l'organisation, avec l'implication concrète de la haute direction

Former les gestionnaires dès le départ pour qu'ils ou elles intègrent la prévention dans leur style de gestion.

Impliquer les employé·es pour assurer la cohérence et l'adhésion.

Reconnaître les efforts et maintenir une communication transparente.

#### À ÉVITER

Interrompre le processus après le diagnostic sans mettre en œuvre de plan d'action.

Circonscrire la prévention au seul service RH ou à un comité restreint.

Miser sur des interventions isolées (ex. une formation ponctuelle) sans revoir l'organisation du travail et les pratiques de gestion en place.

En intégrant dès maintenant la prévention des risques psychosociaux dans leurs pratiques, les entreprises ne font pas que répondre à une obligation : elles se donnent un puissant levier stratégique pour la rétention, la productivité de leur personnel et leur image corporative.

#### Sources :

BANVILLE, Julie *Loi 27 : êtes-vous prêts pour le 6 octobre?* Technologia.com

BOURQUE, Annie, *Santé et sécurité au travail : nouvelles obligations pour les employeurs québécois*, pratiquesrh.com