amélio

GUIDE PRATIQUE · EMPLOYEURS DU QUÉBEC

Loi 27 : ce que vous devez avoir en place au 1er octobre 2026

Tout établissement du Québec doit se doter d'un programme de prévention ou d'un plan d'action couvrant les risques psychosociaux. Ce guide fait le point sur les obligations, les échéances et les premières étapes à franchir.

01 **Ce que la loi exige**

02 **Où en est votre organisation**

03 **Par quoi commencer**

Mis à jour en août 2026. Tient compte du règlement entré en vigueur le 1er octobre 2025 et de l'intégration obligatoire de la politique de harcèlement psychologique.

Document d'information seulement. Ce guide n'a aucune valeur légale et ne remplace pas l'avis d'un conseiller juridique ni les publications officielles de la CNESST.

LE CONTEXTE

Un régime modernisé, pensé pour les réalités actuelles

Si vous êtes en ressources humaines, en SST ou gestionnaire, vous avez probablement entendu parler de la Loi 27. Peut-être que vous vous demandez ce qu'elle change vraiment, à quel point elle vous concerne ou par où commencer. Et c'est bien normal : cette réforme peut sembler technique au premier abord.

Elle touche pourtant directement le quotidien de vos équipes, et elle peut devenir un véritable levier de mieux-être et de performance.

Sanctionnée en octobre 2021, la Loi 27, officiellement appelée Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, est la plus importante réforme du système québécois de SST depuis plus de 40 ans. Elle a été conçue pour mieux protéger les travailleurs dans un monde du travail qui a bien changé : surcharge mentale, isolement, pression constante, autant de réalités qu'on ne peut plus ignorer.

Le **Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement** est entré en vigueur le 1er octobre 2025 et a mis fin au régime intérimaire. Les employeurs disposent d'un an pour élaborer et mettre en application leur programme de prévention ou leur plan d'action : pour les établissements déjà en activité à cette date, l'échéance tombe le **1er octobre 2026**. Depuis, les risques psychosociaux liés au travail figurent expressément au contenu obligatoire de ces documents, au même titre que les risques chimiques, biologiques ou ergonomiques.

DATE	CE QUI S'APPLIQUE
6 octobre 2021	Sanction de la Loi 27, qui modifie la Loi sur la santé et la sécurité du travail ainsi que la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.
1er octobre 2025	Entrée en vigueur du régime permanent. Les risques psychosociaux deviennent un contenu obligatoire du programme de prévention et du plan d'action. La politique de harcèlement psychologique doit y être intégrée.
1er octobre 2026	**Échéance pour les établissements déjà en activité au 1er octobre 2025. Le programme de prévention ou le plan d'action doit être élaboré et appliqué.**

Document d'information. Il n'a aucune valeur légale et ne remplace pas un avis juridique. Voir la mention complète en dernière page.

POUR LA DIRECTION L'échéance relève de la conformité réglementaire. Un défaut expose l'organisation à des sanctions pénales et affaiblit sa position en matière de diligence raisonnable.

Quels sont les objectifs de la Loi 27 ?

1. Prévenir les risques psychosociaux (RPS)

La prévention est maintenant une obligation. Fini le temps où l'on pouvait gérer les signaux faibles « au feeling » ou au cas par cas. Désormais, il faut évaluer, documenter et agir. Et la bonne nouvelle ? Ça ne doit pas être si compliqué, à condition d'avoir les bons outils.

2. Donner une vraie voix aux employés

La Loi 27 ne parle pas seulement de diagnostics ou de programmes à mettre en place. Elle parle aussi de participation active des travailleurs. Parce que, soyons honnêtes, qui est mieux placé pour parler des risques que celles et ceux qui les vivent tous les jours ?

> D'ailleurs, dans les établissements de 20 travailleurs ou plus, la loi prévoit la mise en place d'un comité de santé et sécurité réunissant des représentants de l'employeur et des employés. Une excellente occasion de renforcer la collaboration entre les RH, la SST et les gestionnaires.



Document d'information. Il n'a aucune valeur légale et ne remplace pas un avis juridique. Voir la mention complète en dernière page.



À qui s'adresse la Loi 27 ?

À tout le monde, peu importe votre secteur, votre taille ou votre rôle

Peu importe votre secteur ou la taille de votre organisation, vous devez vous conformer à la Loi 27. La loi prévoit aussi des mesures pour les entreprises de moins de 20 employés, notamment la nomination d'un agent de liaison en SST.

Employeurs : obligation légale, occasion réelle

La Loi 27 impose d'identifier les risques psychosociaux, de mettre en place des mécanismes de participation et de documenter les actions. Au-delà de l'obligation, c'est une chance d'améliorer le climat, de retenir les talents et de prévenir les crises.

Employés : un rôle enfin reconnu

Les travailleurs obtiennent un véritable droit de parole par les comités SST ou les agents de liaison. Leur expérience terrain devient un levier de prévention.

RH et SST : vers une approche intégrée

Trop souvent séparés, les RH et les professionnels de la SST doivent désormais collaborer. La Loi 27 encourage cette synergie, essentielle à une culture de prévention durable. Chez Amélio, on facilite cette convergence grâce à une plateforme pensée pour les deux pôles : des outils RH intuitifs et des indicateurs SST clairs.



Document d'information. Il n'a aucune valeur légale et ne remplace pas un avis juridique. Voir la mention complète en dernière page.

CE QUE LA LOI EXIGE

Les obligations varient selon la taille de l'établissement

Le choix du mécanisme ne dépend pas du secteur, mais de l'effectif, autour d'un seul seuil fixé à 20 travailleurs. Le secteur intervient ailleurs : il détermine le niveau de l'établissement, qui module la fréquence des réunions du comité, le temps de libération du représentant et les délais de formation.

	MOINS DE 20 TRAVAILLEURS	20 TRAVAILLEURS ET PLUS
Mécanisme de prévention	Plan d'action	Programme de prévention
Mécanisme de participation	Agent de liaison en santé et sécurité	Comité de santé et de sécurité et représentant en santé et sécurité
Risques psychosociaux	Obligation de les **identifier**	Obligation de les **identifier et de les analyser**
Formation obligatoire	Agent de liaison : formation en ligne de 2 heures, gratuite, dans l'année suivant sa désignation	Membres du comité : une journée. Le représentant qui y siège suit les deux formations, soit deux journées; celui qui n'y siège pas, une formation de deux jours. Puis 7 heures de formation continue par période de 2 ans pour tout représentant

Trois précisions sur l'application du seuil

1. **Le seuil s'apprécie sur une base annuelle.** Un établissement qui regroupe au moins 20 travailleurs au cours de l'année est assujetti au programme de prévention, et l'obligation subsiste jusqu'au 31 décembre de l'année suivante même si l'effectif diminue entretemps.
2. **Le comité obéit à un critère de durée que le programme n'a pas.** L'obligation de former un comité ne s'applique pas à l'établissement qui regroupe 20 travailleurs ou plus pendant moins de 21 jours dans l'année. Cette exception vise le comité et le représentant, pas le programme de prévention.
3. **Le niveau de l'établissement module les délais de formation, pas l'échéance du programme.** Le règlement classe les activités en quatre niveaux selon les codes SCIAN. L'attestation est due à la plus éloignée de deux échéances : 120 jours après la désignation, ou la date du niveau, soit le 1er octobre 2026 au niveau 4, le 1er avril 2027 au niveau 3, le 1er octobre 2027 au niveau 2 et le 1er avril 2028 au niveau 1.

Fréquence des réunions du comité

Les règles du règlement sont supplétives : elles s'appliquent à défaut d'entente entre les membres. À défaut, quatre réunions par année au niveau 1, six aux niveaux 2 et 3, neuf au niveau 4, et au moins une par trimestre. Après un décès, une atteinte permanente ou des blessures immobilisant plusieurs travailleurs, le comité se réunit dans les 3 jours ouvrables suivant la demande d'un de ses membres.

Mesure transitoire : jusqu'au 30 septembre 2026, un établissement de niveau 4 qui n'avait pas de comité au 30 septembre 2025 n'est tenu qu'à six réunions par année.

Document d'information. Il n'a aucune valeur légale et ne remplace pas un avis juridique. Voir la mention complète en dernière page.

LE CONTENU OBLIGATOIRE

Ce que le programme et le plan doivent contenir

L'article 59 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail énumère le contenu du programme de prévention, et l'article 61.2 celui du plan d'action. Ces éléments sont inscrits dans la loi et un inspecteur peut en constater l'absence.

Programme de prévention · article 59

1. L'identification et l'analyse des risques pouvant affecter la santé, dont les risques chimiques, biologiques, physiques, ergonomiques **et psychosociaux liés au travail**, ainsi que de ceux pouvant affecter la sécurité, y compris les risques touchant particulièrement les travailleurs de 16 ans et moins

2. Les mesures et les priorités d'action permettant d'éliminer ou de contrôler ces risques, avec les échéanciers

3. Les mesures de surveillance, d'évaluation, d'entretien et de suivi

4. Les moyens et équipements de protection individuels

5. Les programmes de formation et d'information

6. Les examens de santé exigés par règlement

7. La liste des matières dangereuses et des contaminants, tenue à jour

8. Un service adéquat de premiers soins

9. La politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique

Plan d'action · article 61.2

Les éléments **1, 2, 3, 4, 5 et 9** de la liste ci-contre. La loi y exige l'identification des risques, sans imposer leur analyse.

Ce renvoi est un raccourci. L'article 61.2 a son libellé propre, plus étroit sur deux points, et il ajoute les responsabilités des intervenants.

Les obligations récurrentes

Le programme et le plan doivent être mis à jour **chaque année**. Le **programme de prévention** doit en outre faire l'objet d'une transmission à la CNESST **tous les trois ans** à compter de sa mise en application : priorités d'action, avancement des mesures prévues et suivi des mesures en place. Le plan d'action n'est pas visé par cette transmission.

Deux manquements fréquents

Manquement 1

Une politique de harcèlement conservée à part

Depuis le 1er octobre 2025, la politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique fait partie intégrante du programme ou du plan. Conservée dans un document distinct, elle ne satisfait plus à l'exigence. L'article 81.19 de la Loi sur les normes du travail en fixe par ailleurs le contenu, que la CNESST détaille dans son outil d'aide à la rédaction : méthodes de prévention, information et formation, conduites lors des activités sociales liées au travail, modalités de plainte, personnes désignées, mesures de protection, processus d'enquête et confidentialité, avec un délai de conservation des documents d'au moins deux ans.

Manquement 2

La hiérarchie des mesures non respectée

Le règlement impose un ordre : éliminer le risque à la source, remplacer, appliquer des mesures de contrôle technique, signaler, encadrer par des mesures administratives et, en dernier recours, recourir à la protection individuelle. Les programmes d'aide aux employés et les activités de sensibilisation au stress se situent au bas de cette hiérarchie. Un plan qui s'y limite ne répond pas à l'exigence.

Document d'information. Il n'a aucune valeur légale et ne remplace pas un avis juridique. Voir la mention complète en dernière page.

Les facteurs de risques psychosociaux du travail

L'ajout des risques psychosociaux au contenu obligatoire constitue le changement le plus significatif du régime permanent. Ces risques doivent désormais être traités comme les autres : repérés, documentés et contrôlés. La loi n'en dresse aucune liste fermée. La CNESST regroupe les facteurs liés au travail sous six rubriques, et son guide d'identification des risques en détaille plus d'une vingtaine.

1. **La charge de travail**
2. **L'autonomie décisionnelle**
3. **La reconnaissance au travail**
4. **Le soutien au travail**
   du supérieur immédiat et des collègues
5. **La justice organisationnelle**
6. **Les formes de violence**
   harcèlement psychologique, harcèlement sexuel, violence à caractère sexuel

Ces facteurs interagissent et doivent être considérés globalement. La CNESST traite par ailleurs comme risques psychosociaux le harcèlement, la violence en milieu de travail, la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel, et l'exposition à un événement potentiellement traumatique. La loi précise expressément que les risques psychosociaux comprennent ceux liés à la violence à caractère sexuel.

Ce que l'identification suppose en pratique

Ni la loi ni le règlement n'imposent de méthode, d'outil ni de sondage. L'obligation porte sur le résultat : une identification documentée, appuyée sur des faits, et pour le programme de prévention une analyse qui permet de hiérarchiser les priorités d'action. La CNESST recommande de croiser plusieurs moyens de collecte plutôt que de s'appuyer sur un seul, et compte parmi ses prérequis l'engagement de l'employeur, la participation des travailleurs, l'objectivité de la démarche et sa documentation.

Le choix de la méthode revient donc à l'employeur. Sondages structurés, entrevues, inspections, registres d'incidents et groupes de discussion sont tous recevables. Un sondage n'est pas exigé, mais il présente deux avantages difficiles à obtenir autrement : il fait participer l'ensemble des travailleurs, et il laisse une trace datée et méthodologiquement défendable.

POUR LA DIRECTION

Les facteurs retenus par la CNESST comptent aussi parmi les principaux déterminants de la performance des équipes. La charge, l'autonomie, la reconnaissance, le soutien et la justice organisationnelle expliquent une part importante des écarts de productivité. La conformité et la performance reposent donc sur la même mesure.

L'AMPLEUR DU PHÉNOMÈNE

Les lésions psychosociales ont bondi de 71 % en quatre ans

Les données publiées par la CNESST pour la période 2020 à 2024 donnent la mesure de la progression.

6 667

lésions liées aux risques psychosociaux acceptées par la CNESST en 2024, contre 3 889 en 2020, soit une hausse de **71 %**.

236,3 M$

de déboursés de la CNESST pour ces lésions en 2024, contre 128,5 M$ en 2020, soit une hausse de **84 %**.

409 jours

d'indemnisation en moyenne pour une lésion liée au harcèlement, soit **plus de treize mois** d'absence.

Le coût moyen d'une lésion

Une lésion liée au stress représente en moyenne **42 096 $** et une lésion liée au harcèlement, **54 362 $**. Le nombre de lésions liées au harcèlement, lui, a bondi de **156 %** entre 2020 et 2024, passant de 293 à 751.

Le coût d'une infraction

Un défaut aux obligations du régime expose une personne morale à une amende de **2 115 $ à 4 226 $** en 2026, et jusqu'à **16 904 $** en cas de récidive additionnelle. Quand l'action ou l'omission compromet directement et sérieusement la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'un travailleur, le barème passe de **21 127 $ à 84 519 $**, et jusqu'à **422 596 $** en cas de récidive additionnelle.

Le coût qui échappe aux statistiques

Aux lésions indemnisées s'ajoute une perte qui n'apparaît dans aucun registre. L'employé démobilisé qui demeure en poste ne produit ni réclamation, ni plainte, ni amende. Il livre en deçà de sa capacité et ralentit son équipe, sans figurer dans les indicateurs de l'organisation. Les facteurs que la Loi 27 oblige désormais à mesurer sont précisément ceux qui expliquent cet écart.



Étapes concrètes pour se conformer à la Loi 27

amélio

AUTODIAGNOSTIC

Dix questions pour évaluer votre dossier

Chacun des énoncés suivants renvoie à une exigence du régime. Ne cocher que les éléments qui pourraient être démontrés, pièces à l'appui, lors d'une inspection. Cette grille est un outil de réflexion et ne constitue ni un audit, ni un avis juridique, ni une attestation de conformité.

- ☐ L'établissement compte moins de 20 travailleurs ou 20 et plus, et le mécanisme applicable est connu.
- ☐ Un programme de prévention ou un plan d'action écrit, daté et appliqué existe.
- ☐ Il couvre tous les types de risques, les risques psychosociaux comme les risques physiques, chimiques, biologiques et ergonomiques.
- ☐ Les risques psychosociaux ont été identifiés au moyen d'une méthode documentée plutôt que d'une appréciation générale.
- ☐ Les travailleurs ont participé à cette identification, et cette participation peut être démontrée.
- ☐ Les priorités d'action sont hiérarchisées, avec des responsables et un échéancier.
- ☐ Les mesures retenues respectent la hiérarchie de prévention, à commencer par l'élimination à la source.
- ☐ La politique de harcèlement psychologique couvre les éléments de l'article 81.19 et fait partie intégrante du programme ou du plan.
- ☐ Le comité de santé et de sécurité, ou l'agent de liaison, est désigné, formé et actif, et les procès-verbaux sont conservés au moins cinq ans.
- ☐ Le programme ou le plan est mis à jour chaque année, et le programme de prévention est transmis à la CNESST tous les trois ans.

Dans les trois cas, le point de blocage se situe au même endroit. **L'identification documentée des risques est ce qui rend possibles l'analyse, la hiérarchisation des priorités et la démonstration de la démarche.**

Document d'information. Il n'a aucune valeur légale et ne remplace pas un avis juridique. Voir la mention complète en dernière page.

PAR QUOI COMMENCER

L'identification des risques conditionne tout le reste

La plupart des exigences du règlement s'appuient sur un même préalable. L'analyse des risques ne peut pas se faire sans identification, et la hiérarchisation des priorités sans analyse. La participation des travailleurs suppose un canal par lequel elle s'exerce, le comité a besoin de résultats à examiner, et la démonstration de diligence raisonnable, d'un point de départ documenté.

Ce préalable est l'identification des risques psychosociaux.

Un calendrier de quatre semaines pour le volet psychosocial

SEMAINE	CE QUI EST FAIT	CE QUE CELA PERMET
1	Confirmation du seuil applicable, désignation du comité ou de l'agent de liaison, planification du diagnostic	Les mécanismes de participation
2	Passation du diagnostic auprès des équipes	L'identification des risques et la participation des travailleurs
3	Analyse des résultats et détermination des priorités	L'analyse, la hiérarchisation et les échéanciers
4	Rédaction du volet psychosocial du programme ou du plan, intégration de la politique de harcèlement, consignation	La traçabilité de la démarche psychosociale

Ce calendrier ne couvre que le volet psychosocial. La conformité porte sur l'ensemble du programme ou du plan : risques physiques, chimiques, biologiques, ergonomiques et de sécurité, moyens de protection, formation et information, mise en application des mesures et mécanismes de participation. Le volet psychosocial est le plus souvent celui qui manque, mais il ne constitue pas à lui seul un dossier conforme.

LE CHOIX DE LA MÉTHODE

Un même exercice pour la conformité et pour la gestion

Le sondage n'est pas une exigence de la loi. C'est un moyen parmi d'autres d'identifier les risques psychosociaux, et celui qui permet à l'ensemble des travailleurs de s'exprimer tout en laissant une trace datée de la démarche. Reste que le même exercice peut donner deux résultats très différents selon la façon dont il est mené.

Un questionnaire peut produire un rapport qui ne servira pas à grand-chose, ou une lecture qui indique à chaque gestionnaire quoi faire avec son équipe. Solliciter tout son personnel demande un effort réel, autant qu'il serve à la fois au dossier de conformité et à la gestion.

C'est le travail qu'Amélio fait avec ses clients. Notre diagnostic couvre les facteurs de risques psychosociaux nommés par la CNESST et repose sur un modèle de **12 facteurs et 38 sous-facteurs**. Il produit, dans le même exercice, ce que les gestionnaires cherchent depuis longtemps : les priorités à traiter, équipe par équipe.

01

Une mesure documentée

Un questionnaire structuré, une analyse des commentaires par intelligence artificielle et une lecture par groupe à risque. La méthode est explicable et la démarche, datée, ce qui en fait un élément de preuve solide au dossier.

02

Des priorités défendables

Nous ne demandons pas seulement aux employés s'ils sont satisfaits d'un pilier, mais aussi quelle importance ils lui accordent. C'est le croisement des deux qui montre où agir : un score faible sur un pilier secondaire ne dérange personne, alors qu'un score moyen sur un pilier critique fait partir les meilleurs.

03

Des gestionnaires outillés

Chaque gestionnaire reçoit le portrait de son équipe et une liste d'actions adaptées à ses résultats. Les mesures cessent d'être des politiques et deviennent des gestes posés dans les équipes, là où le règlement demande d'agir à la source.

04

Un appui à la diligence raisonnable

Diagnostic, priorités, plan, historique des suivis et comparaisons d'une année à l'autre. Le volet psychosocial du dossier se constitue au fil de la démarche, prêt à être présenté au comité ou à la CNESST.

Pas un sondage. Pas un rapport. Une transformation qui dure.

Document d'information. Il n'a aucune valeur légale et ne remplace pas un avis juridique. Voir la mention complète en dernière page.

VOTRE PROCHAIN PAS

Lancez votre diagnostic des risques psychosociaux

Une rencontre de démarrage, un questionnaire structuré, l'analyse des résultats et la présentation des priorités. Il s'agit de la première étape du programme de prévention, et du point de départ des plans d'action remis à chaque gestionnaire.



Réserver ma rencontre de démarrage

amelio.co

« Amélio a permis de structurer la démarche de mobilisation et de transformer les données en leviers d'action concrets. »

André Amyot, vice-président Talent et culture, Contrôles Laurentide

Roulement réduit de 16 % à 6,7 % en 5 ans, effectif passé de 200 à 475 employés.

750 organisations

Des comparatifs sectoriels propriétaires établis sur notre expérience terrain.

Données au Canada

Hébergement canadien, certification SOC 2 Type 2 et conformité à la Loi 25, au service de vos obligations de la Loi 27.

Un accompagnement

Des conseillères et conseillers en développement organisationnel, en français.

Mention légale. Ce guide est un document d'information et de vulgarisation fourni à titre informatif uniquement. Il n'a aucune valeur légale, ne constitue pas un avis juridique et ne remplace ni les textes officiels, ni les publications de la CNESST, ni l'avis d'un conseiller juridique. Il ne crée aucune relation professionnelle entre Amélio et le lecteur. Les résumés qu'il contient sont nécessairement partiels et le droit peut avoir changé depuis sa publication. Amélio ne garantit ni l'exactitude, ni l'exhaustivité, ni l'actualité de son contenu et décline toute responsabilité quant à l'usage qui en est fait. Aucun élément du guide ne constitue une attestation de conformité. Les exigences évoquées renvoient à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, au Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement en vigueur depuis le 1er octobre 2025, et à l'article 81.19 de la Loi sur les normes du travail. Les statistiques proviennent de la CNESST. Pour l'application à une situation particulière, consultez la CNESST ou un conseiller juridique. Données à jour en août 2026.