

Loi 27 : cinq ans plus tard

Ce qui a changé depuis 2021... Où en sont les employeurs québécois ?

22 mai 2026

Message reçu...
mais on
commence où ?

- Depuis octobre 2021, les employeurs doivent intégrer les risques psychosociaux dans leurs analyses de risques.
- Plusieurs organisations se demandent :
 - Qu'est-ce qu'un risque psychosocial ?
 - Comment l'identifier ?
 - Qui doit s'en occuper ?
 - Par où commencer ?
- Beaucoup d'employeurs étaient favorables au principe... mais démunis devant l'application concrète.

Un constat :
on en parle plus
ouvertement
dans les milieux
de travail

- Il y a cinq ans, plusieurs organisations hésitaient encore à aborder le sujet.
- Aujourd'hui :
 - les discussions sont plus ouvertes;
 - on parle davantage de prévention du harcèlement et de la violence;
 - les facteurs de risques psychosociaux demeurent toutefois moins bien compris.
- Le changement culturel est amorcé.

Les
organisations
cherchent
encore le
«comment»

- Les employeurs comprennent le «pourquoi»... mais le «comment» demeure difficile.
- Exemples fréquents :
 - difficulté à mesurer les risques psychosociaux comparativement aux risques physiques;
 - confusion dans les concepts et le vocabulaire;
 - difficulté à intervenir sans médicaliser toutes les situations.
- « On veut bien faire... mais on ne sait pas toujours ce qu'on attend exactement de nous. »

La réalité des PME

- La majorité des entreprises québécoises sont de petites organisations.
- Dans plusieurs PME :
 - aucun département RH;
 - peu de structure SST;
 - peu de ressources spécialisées;
 - plusieurs rôles assumés par les mêmes personnes.
- Le défi est souvent une question de capacité, pas de volonté.

Ce que les employeurs ont réellement mis en place

- Depuis 2021, plusieurs organisations ont avancé :
 - formations pour les gestionnaires et les employés;
 - politiques sur la prévention du harcèlement et de la violence;
 - intégration graduelle des risques psychosociaux dans les discussions SST.
- Les niveaux de maturité demeurent très variables.
- Écart important entre les grandes organisations et les plus petites.
- Le secteur des services se sentent encore peu concernés par la réforme.

Risque actuel :
la prévention
comme
exercice
administratif

- « On a fait une politique parce qu'il fallait le faire. »
- Le danger : une prévention de papier.
 - multiplier les politiques;
 - créer des documents théoriques;
 - cocher des cases;
 - sans réel changement dans l'organisation du travail.
- Une prévention efficace se mesure dans les pratiques concrètes.

Risque actuel : le soutien de nos gestionnaires

- Aujourd'hui, les gestionnaires doivent :
 - maintenir la performance;
 - soutenir les équipes;
 - prévenir les risques psychologiques;
 - gérer les absences;
 - intervenir humainement.
- Plusieurs gestionnaires eux-mêmes sont épuisés.
- Beaucoup n'ont jamais été formés pour ce rôle.

Opportunité :
les organisations
commencent à voir
les bénéfices

- La prévention devient progressivement un levier de productivité plutôt qu'une simple conformité réglementaire.
- Plusieurs organisations constatent :
 - une meilleure rétention;
 - moins d'absences prolongées;
 - un meilleur climat de travail;
 - des équipes plus stables.
- Le discours évolue : de la conformité vers la performance durable.

Ce qu'il faut pour la suite

- Plus de simplicité
→ moins de jargon, plus d'outils concrets.
- Plus d'accompagnement
→ particulièrement pour les PME.
- Plus de réalisme
→ la prévention des risques psychosociaux ne sera jamais parfaite.

Conclusion

- Les employeurs québécois ont clairement commencé le virage.
- Nous sommes toutefois encore dans une période d'apprentissage collectif.
- Il s'agit d'un virage culturel majeur qui demande du temps.
- Il faut continuer à présenter la prévention de la santé psychologique comme un levier de productivité durable.
- Et soutenir particulièrement les PME et les gestionnaires.

Questions / Discussion

- Questions ?
- Commentaires ?

MERCI !

1010, rue Sherbrooke Ouest, bureau 510
Montréal (Québec) H3A 2R7
Téléphone : 514-288-5161
Sans frais au Québec : 1-877-288-5161

Courriel : info@cpq.qc.ca

cpq.qc.ca

