

BNP INSPIRE

ÉLEVER LA PHILANTHROPIE



Loi 27

Vos questions. Nos réponses.

Webinaire gratuit

Votre organisation est-elle prête pour la Loi 27 ? Les réponses à vos questions.

Vos questions. Nos réponses.

Ce document regroupe les principales questions soulevées lors du webinaire *Êtes-vous prêts pour la Loi 27?*, ainsi que des réponses visant à clarifier les obligations et les bonnes pratiques en matière de santé et de sécurité du travail, notamment en lien avec les risques psychosociaux.

Les réponses proposées ont une visée informative et de vulgarisation et ne remplacent pas une analyse adaptée à la réalité propre de chaque organisation.

Avis important

- Ce document est fourni à titre informatif seulement et ne constitue pas un avis juridique ou professionnel.
- Chaque organisation demeure responsable de sa conformité à la Loi 27 et des décisions prises en fonction de son contexte particulier.

Vos questions. Nos réponses.

- **La Loi 27 s'applique-t-elle uniquement aux organismes sans but lucratif (OBNL), ou concerne-t-elle l'ensemble des types d'organisations, peu importe leur secteur ou leur taille?**

Non. La Loi 27 s'applique à toutes les organisations assujetties au régime québécois de santé et sécurité du travail, peu importe leur statut juridique (OBNL, entreprises privées, organismes publics), leur secteur d'activité ou leur taille. Les OBNL ne font donc pas exception, même lorsqu'ils comptent peu d'employé·es ou disposent de ressources limitées.

- **Pour une très petite organisation comptant seulement deux employées à temps plein, les obligations prévues par la Loi 27 s'appliquent-elles de la même façon?**

Oui, la Loi 27 s'applique à toutes les organisations, y compris celles de 19 employé·es et moins, mais leur mise en œuvre doit être proportionnelle à la taille, aux risques et à la réalité de l'organisation. Une petite organisation n'est pas tenue de mettre en place des mécanismes complexes, mais elle doit tout de même démontrer une démarche réelle de prévention, incluant l'identification des risques physiques et psychosociaux et des actions adaptées.

Vos questions. Nos réponses.

- **Comment la Loi 27 définit-elle la notion d'« employé·e », notamment en ce qui concerne les statuts permanents, contractuels ou travailleurs autonomes?**

La Loi 27 vise principalement les personnes salariées au sens des lois du travail. Les travailleuses et travailleurs autonomes ne sont donc pas automatiquement considérés comme des employé·es. Cela dit, leurs interactions avec les équipes peuvent générer des risques psychosociaux (climat de travail, charge émotionnelle, organisation du travail). Il est donc recommandé de les considérer dans l'analyse des risques, même si certaines obligations formelles ne s'appliquent pas à eux.

Pour déterminer le nombre de travailleurs à considérer et les mécanismes de prévention applicables, la CNESST met à disposition un outil officiel : cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/mesures-specifiques-etablissements/appliquer-mecanismes-prevention-participation/calculer-nombre-travailleurs-identifier-mecanismes

- **La Loi 27 prévoit-elle une liste précise de thèmes en matière de harcèlement et d'intimidation, ou propose-t-elle plutôt un cadre général d'analyse des risques psychosociaux?**

Non. La Loi 27 ne propose pas une liste fermée de situations ou de comportements. Elle introduit plutôt une obligation d'identifier, d'évaluer et de prévenir les risques psychosociaux, incluant le harcèlement, la charge de travail, les exigences émotionnelles, les conflits de rôle, l'autonomie, etc. L'approche est volontairement large afin de s'adapter à la diversité des milieux de travail.

Vos questions. Nos réponses.

- **Pouvez-vous donner des exemples concrets de mesures ou d'initiatives de prévention que les organisations peuvent mettre en place pour répondre aux exigences de la Loi 27?**

Les mesures varient selon le contexte, mais peuvent inclure, par exemple, des mécanismes de discussion sur la charge de travail, de la formation pour les gestionnaires, des clarifications de rôles et responsabilités et des pratiques favorisant la reconnaissance et le soutien entre collègues. L'important est que les mesures soient réalistes, suivies et documentées.

- **Lorsqu'une organisation dispose déjà d'une politique de prévention et de traitement, que devrait contenir le plan d'action exigé par la Loi 27?**

Le plan d'action vise à traduire la politique en actions concrètes. Il devrait notamment préciser les principaux risques psychosociaux identifiés, les mesures de prévention retenues, les personnes responsables, un échéancier de mise en œuvre et des mécanismes de suivi. Il s'agit d'un outil opérationnel qui permet de démontrer que la prévention est réellement intégrée aux pratiques de l'organisation.

Vos questions. Nos réponses.

- **En situation de conflit interne, le recours à une médiation externe est-il toujours recommandé, ou l'intervention d'un membre du conseil d'administration peut-elle être appropriée dans certains cas?**

Le recours à une médiation externe n'est pas systématiquement requis, mais il est souvent recommandé lorsque la situation est complexe, sensible ou comporte un risque de conflit d'intérêts. Pour déterminer si l'intervention d'un membre du conseil d'administration peut être appropriée, il faut d'abord valider le contexte, la clarification des rôles, l'assurance de neutralité et de confidentialité, mais aussi la confiance des personnes impliquées dans la démarche.

- **Comment concilier les exigences de la Loi 27 avec des règlements internes prévoyant l'implication systématique de la présidence du conseil d'administration dans les comités?**

Les règlements internes doivent être appliqués de manière compatible avec les obligations légales. Lorsque l'implication systématique de la présidence ou de la direction générale soulève des enjeux de neutralité ou de gestion de situations sensibles, la tenue d'un huis clos sans la présidence et sans la direction générale peut constituer un moyen pertinent de respecter les règlements généraux tout en répondant aux exigences de la Loi 27. Ce type de mécanisme permet d'assurer un traitement adéquat des situations, dans le respect des rôles de gouvernance et des principes de confidentialité.

Vos questions. Nos réponses.

- **Existe-t-il, au niveau canadien, une instance gouvernementale équivalente à Travail Canada permettant de traiter certaines plaintes à l'extérieur des comités RH ou de la CNESST?**

Au Québec, la CNESST demeure l'organisme responsable en matière de santé et de sécurité du travail. Il n'existe pas d'instance fédérale équivalente applicable aux milieux de travail sous juridiction québécoise permettant de traiter ces situations à l'extérieur du cadre prévu par la CNESST, sauf dans des contextes très spécifiques relevant du droit fédéral.

En cas de questions additionnelles

Si vous souhaitez aller plus loin, nous sommes disponibles pour échanger avec vous sur votre réalité, vos enjeux et vos besoins spécifiques. Cet échange permet de déterminer le type d'accompagnement le plus pertinent (analyse de risques psychosociaux, structuration ou bonification d'un plan de prévention, soutien en gouvernance, accompagnement à la mise en œuvre, etc.) et, le cas échéant, de convenir d'une entente de collaboration adaptée à votre organisation.

À noter que, conformément au Code de déontologie des CRHA, nous ne sommes pas en mesure de formuler des recommandations professionnelles ou de répondre à des situations spécifiques lors d'un simple appel ou échange informel. Toute intervention professionnelle doit être encadrée par un mandat clair, incluant la définition du contexte, de la portée des services et des responsabilités respectives, afin d'assurer la qualité, la rigueur et l'indépendance des conseils offerts.

Ensemble, élevons la philanthropie !

1 888 528-8566 – dlanteigne@bnpinspire.com