

BNP INSPIRE

ÉLEVER LA PHILANTHROPIE



METTRE EN ŒUVRE LA LOI 27 DANS VOTRE ORGANISATION

Marie-Josée Normand, M.Sc CRHA

Notre mission

BNP Inspire offre des stratégies philanthropiques novatrices, à la fois efficaces et profondément **humaines et inspirantes**. La riche expérience et le large éventail de compétences de son équipe sont au service d'organisations qui aspirent à avoir **un impact positif sur la société**. BNP Inspire accompagne chaque projet avec **bienveillance et dynamisme** pour obtenir des résultats concrets et durables qui enrichissent nos communautés.

Nos valeurs

Confiance

Complicité

Audace

Résultats

Professionnelle, CRHA

Marie-Josée Normand,
M.Sc, CRHA

- Plus de 20 ans d'expérience en ressources humaines et développement organisationnel
- Expérience dans les organisations publiques, privées et OBNL
- Axée sur les résultats
- Forte capacité d'adaptation

CRHA

Avis important

Le contenu présenté dans ce webinaire vise à offrir une information générale et un cadre de réflexion sur les obligations découlant de la Loi 27. Il ne constitue pas **un avis juridique, une opinion professionnelle finale ni une recommandation personnalisée** applicable à toutes les situations.

Les exemples et pistes présentés reflètent l'expertise des professionnel·les CRHA de BNP Inspire, mais ne sauraient remplacer une analyse spécifique tenant compte du contexte, de la taille et des réalités propres à chaque organisation.

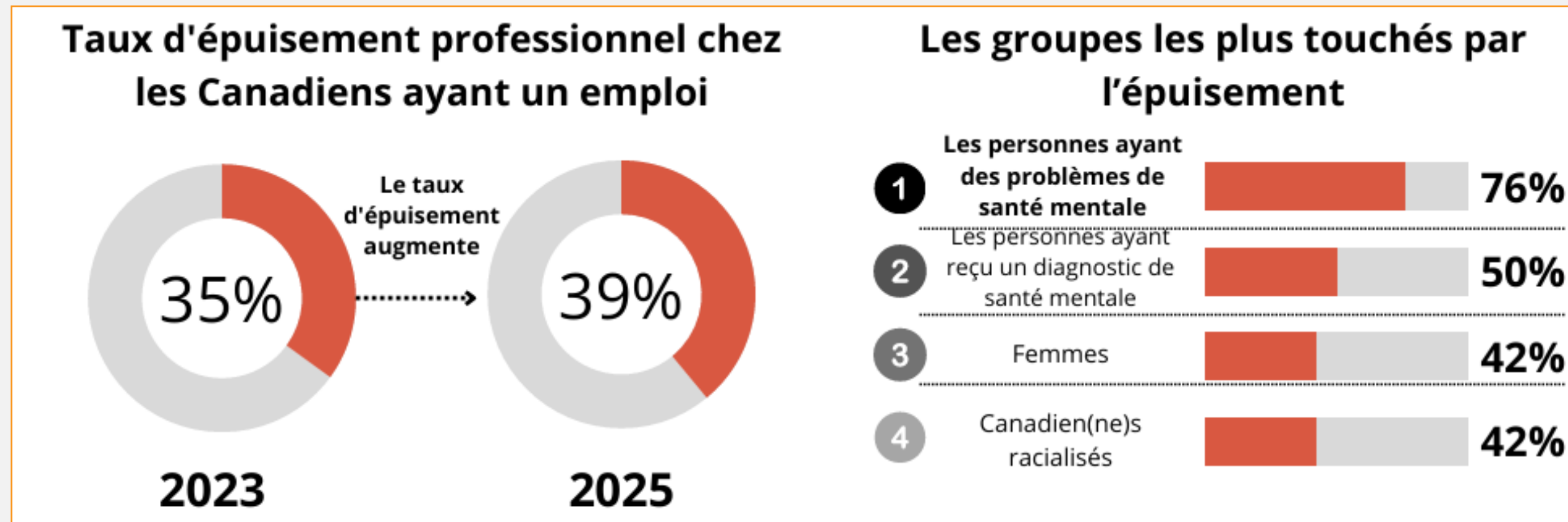
Pour toute situation particulière, une évaluation adaptée demeure nécessaire.

LOI 27 : Définitions

La loi 27, officiellement appelée la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, vise à protéger la santé psychologique des travailleurs et travailleuses en intégrant la prévention des risques psychosociaux dans toutes les entreprises québécoises.

Origine et contexte

- Hausse marquée des problèmes de santé mentale en milieu de travail.
- Réformer et adapter le cadre de la santé et de la sécurité du travail aux réalités du XXI^e siècle.



Source: Recherche en santé mentale du Canada et Canada vie

Source: Recherche en santé mentale du Canada et Canada vie

OBJECTIFS PRINCIPAUX DE LA LOI 27

Protéger la santé mentale

Moderniser la prévention

Uniformiser la participation

Améliorer la traçabilité

Encadrer les obligations des employeurs

Étude de cas

NOM DE L'ORGANISATION : MARCHER VERS L'AVENIR

1^{ère} question à se poser : Quel est le nombre d'employé(e)s dans mon organisation ?

Pour ce faire:

- On doit compter le nombre d'employé(e)s dans l'organisation (temps plein, temps partiel et saisonnier /occasionnel)
- Ensuite, il faut analyser si l'organisation a eu 20 travailleurs/travailleuses ou plus, pendant 21 jours ou plus.

Calculer le nombre de travailleurs et travailleuses

LE SEUIL REPOSE SUR L'EFFECTIF ET LA DURÉE

< 20

TRAVAILLEURS et TRAVAILLEUSES

SEUIL NON ATTEINT

- ☐ L'effectif est inférieur à 20.
- ☐ Un suivi de l'effectif est prévu au fil de l'année.

≥ 20

TRAVAILLEURS et TRAVAILLEUSES

VÉRIFIER LA DURÉE

- ☐ L'effectif atteint 20 travailleurs ou plus.
- ☐ Ce niveau a été maintenu pendant 21 jours ou plus.

À COMPTER : ☐ temps plein ☐ temps partiel ☐ saisonniers ☐ occasionnels

La taille détermine les obligations

19 EMPLOYÉ(E)S ET MOINS

- ☐ Nommer un agent de liaison
- ☐ Élaborer un plan d'action de prévention
- ☐ Former l'agent de liaison

20 EMPLOYÉ(E)S ET PLUS

- ☐ Mettre en place un comité SST
- ☐ Nommer un représentant en SST
- ☐ Élaborer un programme de prévention
- ☐ Former les membres du comité et le représentant

DANS LES DEUX CAS

- ☐ Identifier, analyser et contrôler tous les risques, y compris psychosociaux
- ☐ Adopter une politique de prévention du harcèlement
- ☐ Tenir un registre des contaminants et matières dangereuses
- ☐ Documenter toutes les démarches de prévention
- ☐ Impliquer les employés
- ☐ Former les employés

FAIRE UNE ANALYSE DE CE QUE L'ORGANISATION POSSÈDE

- Bien s'assurer que les façons de faire répondent aux obligations
- Dresser la liste de ce qui est manquant ou non conforme



Après analyse, l'organisation ne possède que la politique de harcèlement psychologique

MARCHER VERS L'AVENIR 15 EMPLOYÉ(E)S

- ☐ Les employé(e)s nomment l'agent(e) de liaison
- ☐ Il ou elle doit suivre la formation requise
- ☐ Tout doit être documenté

MARCHER VERS L'AVENIR 92 EMPLOYÉ(E)S

- ☐ Un comité de santé et sécurité doit être formé
- ☐ Les membres du comité SST doivent suivre la formation requise
- ☐ Les employé(e)s nomment un(e) représentant(e) SST
- ☐ Il ou elle doit suivre la formation requise
- ☐ Tout doit être documenté

ÉNUMÉRATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

1
Autonomie
décisionnelle

2
Charge de travail

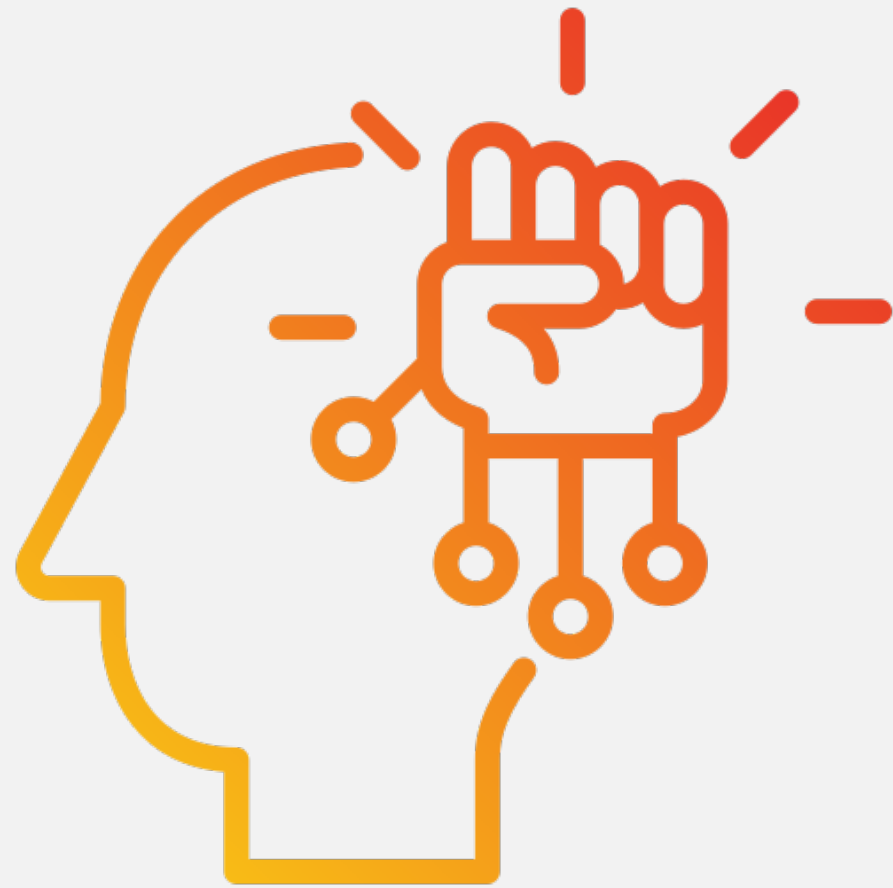
3
Justice
organisationnelle

4
Reconnaissance
au travail

5
Soutien
au travail

6
Différentes
formes de
violence

EN QUELQUES MOTS



AUTONOMIE DÉCISIONNELLE

DÉFINITION

L'employé(e) prend ses décisions librement et sans pression.

EN QUELQUES MOTS

CHARGE DE TRAVAIL :

Délais réalistes, aucun stress chronique, charge de travail normale, pas nécessaire de travailler les soirs et fin de semaine de façon régulière etc...

EN QUELQUES MOTS

JUSTICE
ORGANISATIONNELLE

Perception qu'ont les personnes
de l'équité dans leur organisation

EN QUELQUES MOTS

RECONNAISSANCE
AU TRAVAIL

C'est l'ensemble des gestes, paroles et pratiques par lesquels une organisation ou un gestionnaire montre à une personne que son travail a de la valeur.

EN QUELQUES MOTS

SOUTIEN AU TRAVAIL



C'est l'ensemble des ressources humaines qui permettent à un(e) employé(e) de mieux accomplir ses tâches, de faire face aux difficultés et de se sentir appuyé dans son milieu professionnel.

EN QUELQUES MOTS

DIFFÉRENTES FORMES
DE VIOLENCE

Ce sont toutes les actions, les comportements, les attitudes ou les situations qui portent atteinte à l'intégrité physique, psychologique, émotionnelle ou professionnel d'une personne dans son milieu de travail.

IMPLIQUER LES EMPLOYÉ(E)S

IDENTIFICATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

- Une bonne idée pour impliquer les employé(e)s dans l'identification des risques psychosociaux et de concevoir un questionnaire afin de mesurer leur perception des facteurs psychosociaux.
- Le questionnaire doit respecter la confidentialité.
- Après l'analyse des résultats, il est plus facile et objectif de les identifier dans le tableau des risques.

Après analyse l'organisation ne possède que la politique de harcèlement psychologique

MARCHER VERS L'AVENIR 15 EMPLOYÉ(E)S

- ☐ Élaborer un plan d'action
- ☐ Un plan d'action est un document qui identifie les risques présents dans le milieu de travail et précise les mesures prévues pour les éliminer ou les contrôler, ainsi que les suivis à effectuer
- ☐ Il doit inclure les risques physiques et les risques psychologiques
- ☐ Ce travail doit impliquer les employés
- ☐ Le travail doit être documenté

MARCHER VERS L'AVENIR 92 EMPLOYÉ(E)S

- ☐ Élaborer un programme de prévention
- ☐ Le programme de prévention doit contenir l'identification des risques, l'analyse des risques et les mesures pour les corriger
- ☐ Doit inclure, les mesures de surveillance, les mesures d'évaluation et les mesures de suivi
- ☐ Doit inclure également les EPI, les programmes de formation etc.
- ☐ Ce travail doit impliquer les employés
- ☐ Le travail doit être documenté

Que doit inclure une politique sur le harcèlement psychologique

- ☐ Objectifs de la politique
- ☐ Portée de la politique
- ☐ Définitions
- ☐ Inclure le harcèlement sexuel
- ☐ Processus de gestion des plaintes
- ☐ Responsable formation et sensibilisation
- ☐ Mécanismes de signalement
- ☐ Délai de traitement
- ☐ Comportement attendu lors d'activités sociales
- ☐ Mise à jour
- ☐ Mesures spécifiques à la violence conjugale et ou familiale
- ☐ Confidentialité
- ☐ Délai de conservation
- ☐ Etc...



REGISTRE DES CONTAMINANTS DE MATIÈRES DANGEREUSES

IDENTIFICATION DES SUBSTANCES

LOCALISATION

DONNÉES SUR L'EXPOSITION

INFORMATIONS DE SUIVI

COMMUNICATION AUX TRAVAILLEUR(EUSE)S,
COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

DOCUMENTER TOUTES LES DÉMARCHES

Doit conserver les preuves écrites, tangibles et vérifiables de chaque action entreprise pour protéger la santé physique et la santé psychologique de ses employé(e)s.

Cette obligation répond à un besoin strict de traçabilité, de transparence et de diligence raisonnable exigé par la CNESST.

CONSÉQUENCES DE NE PAS S'Y CONFORMER



NOS OUTILS ET SERVICES LOI 27

Un autodiagnostic
gratuit

Un webinar gratuit :
Loi 27, votre
organisation est-elle
prête ?

Une trousse Loi 27

Une banque d'heures

Questionnaire avec
rapport - 19
employé(e)s et moins
ou 20 employé(e)s et
plus

Vous avez besoin d'aide ?

BNP Inspire vous aide à y voir clair.

Contactez-nous et nous pourrions vous aider en tout ou en partie, selon vos besoins réels.

mjnormand@bnpinspire.com

Période de questions et réponses