

Loi 27 — L'essentiel à retenir pour les employeurs

Auteurs : Me Marie-Gabrielle Bélanger, CRIA, associée et Me Frédérique Dalpé, avocate

Depuis le 1^{er} octobre 2025, la Loi 27 impose aux employeurs un cadre de prévention entièrement modernisé : comités, outils obligatoires, risques psychosociaux et documentation accrue. Voici l'essentiel pour assurer la conformité au nouveau régime permanent.

Ce qui a réellement changé depuis le 1er octobre 2025

L'entrée en vigueur du régime permanent de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (la « LMRSSST » ou la « Loi 27 »), depuis le 1er octobre 2025, constitue une étape déterminante dans l'évolution du droit québécois en matière de santé et de sécurité au travail. Adoptée en 2021, cette réforme d'envergure a été progressivement déployée jusqu'à l'instauration complète d'un régime permanent remplaçant le régime intérimaire qui prévalait depuis lors.

La Loi 27 a notamment modifié la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (la « LSST ») et introduit le *Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement*. Par cette réforme, le législateur opère un recentrage profond du cadre normatif : il fait passer la SST d'un modèle historiquement réactif, essentiellement orienté vers la réparation, à un modèle résolument préventif et participatif, fondé sur des obligations uniformes, structurées et applicables à l'ensemble des milieux de travail. La LMRSSST instaure ainsi un ensemble de mécanismes modernisés dont l'objectif est d'assurer une prévention systématique, intégrée, partagée et mieux encadrée, mobilisant à la fois l'employeur, les travailleurs et leurs représentants.

OBLIGATIONS CLÉS DE L'EMPLOYEUR

- Mettre en place les mécanismes de prévention et de participation requis selon la taille de l'établissement.
- Désigner les acteurs obligatoires (comité SST, représentant en SST ou agent de liaison) et leur permettre d'exercer leurs fonctions.
- Élaborer, mettre en œuvre et mettre à jour annuellement un programme de prévention ou un plan d'action en SST.
- Déterminer, analyser et prendre en compte l'ensemble des risques, y compris les risques psychosociaux.
- Assurer la formation obligatoire des acteurs désignés, sans perte de salaire.
- Tenir à jour un registre des contaminants et des matières dangereuses.
- Documenter les démarches de prévention et être en mesure de démontrer la conformité en cas d'intervention de la CNESST.

1. Mécanismes de prévention et de participation obligatoires

Avant l'entrée en vigueur de la Loi 27, les obligations légales en matière de mécanismes de prévention et de participation ne s'appliquaient qu'à certains secteurs expressément désignés par la réglementation, notamment la construction et les secteurs manufacturiers jugés à risque élevé.

La Loi 27 uniformise les mécanismes de participation des travailleurs à la prévention des risques et impose des structures formelles adaptées à la taille de l'établissement.

Établissements de 20 travailleurs ou plus

- Mise en place obligatoire d'un comité de santé et de sécurité (comité SST).
- Réunions au moins une fois par trimestre.
- Participation à l'identification des risques et au suivi du programme de prévention.
- Désignation obligatoire d'un représentant en santé et en sécurité (RSS).

Établissements de moins de 20 travailleurs

- Désignation obligatoire d'un agent de liaison en santé et en sécurité.

Formation obligatoire

- Formation reconnue par la CNESST obligatoire pour tous les acteurs désignés, dans les délais prescrits et sans perte de salaire.

2. Outils de prévention requis

Avant la réforme, de nombreux établissements n'avaient aucune obligation d'adopter un outil structuré de gestion des risques. Le contenu des programmes de prévention était variable et non encadré. La Loi 27 change profondément cette réalité. Ces outils doivent être mis à jour chaque année afin de refléter l'évolution des conditions de travail et des risques présents.

Programme de prévention (20 travailleurs et plus)

- Identification et gestion de l'ensemble des risques, y compris les risques psychosociaux.
- Mise à jour annuelle.

Plan d'action en SST (moins de 20 travailleurs)

- Identification des principaux risques et mesures préventives essentielles.
- Mise à jour annuelle.

3. Intégration des risques psychosociaux

Avant la Loi 27, les risques psychosociaux, tels que la surcharge, le manque de reconnaissance, le faible soutien social, etc., n'étaient pas intégrés aux mécanismes formels de prévention. Leur prise en

charge reposait largement sur des initiatives volontaires ou accessoires. Il n'était notamment pas précisé que ces risques devaient être inclus dans le programme de prévention ni expressément intégrés aux fonctions du représentant en prévention.

La Loi 27 exige désormais leur analyse systématique dans le cadre du programme de prévention ou du plan d'action. Cette intégration marque une reconnaissance légale de l'importance des risques psychosociaux et de leur impact sur la santé globale des travailleurs.

4. Registre des contaminants et matières dangereuses

Les employeurs doivent tenir à jour un registre structuré des contaminants et des matières dangereuses afin d'assurer la traçabilité des expositions et une gestion proactive des risques.

À retenir

La LMRST constitue une transformation majeure du régime québécois de santé et sécurité du travail et marque un tournant important vers une prévention plus structurée, participative et cohérente. En uniformisant les mécanismes de participation, en clarifiant les responsabilités, en intégrant les risques psychosociaux et en modernisant l'ensemble des outils de prévention, la Loi 27 remplace un cadre auparavant fragmenté par un régime plus robuste et adapté aux réalités contemporaines. Elle impose désormais aux organisations une gestion proactive, documentée et continue de la SST, fondée sur une logique de prévention structurée plutôt que sur une intervention réactive.

Fin du régime transitoire – clarification essentielle

Le régime transitoire instauré à la suite de l'adoption de la Loi 27 a pris fin le 1er octobre 2025.

Le Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement ne prévoit aucun report fondé sur le secteur d'activité.

Hormis le délai général d'un an accordé aux employeurs qui n'étaient auparavant pas assujettis à l'obligation d'avoir un programme de prévention afin d'élaborer leur nouveau programme de prévention ou leur plan d'action, aucun "report" sectoriel n'a été instauré.

Le projet de loi 101 n'a pas reporté l'entrée en vigueur du régime permanent.