

Sans pépins

SANTÉ ET SÉCURITÉ
DU TRAVAIL EN SERVICES
DE GARDE ÉDUCATIFS

VOL. 26
N° 2
SEPTEMBRE
2024

VOTRE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL



ASSOCIATION PARITAIRE POUR
LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL
DU SECTEUR AFFAIRES SOCIALES

45^{ans}

1 Une journée de Rose

4 Des gestes clés pour mieux intervenir en santé psychologique

7 Agir sur les RPS, mission possible!

MOT DE LA RÉDACTION

Votre santé psychologique au travail

Vos journées en service de garde sont bien remplies, n'est-ce pas ? Les mille et une activités avec les enfants, la communication avec les parents, les rencontres d'équipe, la planification des tâches... tout ça vous garde bien occupée ! Avec cet emploi du temps, faire une place à la santé et la sécurité du travail (SST) – une place pour vous, pour votre propre bien-être – demeure un défi. Un défi que vous relevez grâce à votre comité de santé et de sécurité ainsi qu'à tous vos efforts pour agir en prévention. Nous saluons cet engagement si précieux pour votre milieu de travail.

Ce défi de la SST se corse lorsqu'il est question de prise en charge des risques liés à la santé psychologique au travail. Pourquoi donc ? Parce qu'il s'agit de risques complexes, pleins de nuances, liés à l'organisation même du travail et à sa dimension interpersonnelle. Cette prise en charge, aussi essentielle que celle des risques portant atteinte à l'intégrité physique, exige beaucoup d'informations et d'outils pour bien la structurer et la rendre efficace, durable.

Entièrement consacré à votre santé psychologique au travail, ce numéro de *Sans pépins* vous offre une bonne dose d'informations pour vous soutenir dans vos actions en prévention. Au fil des articles, vous découvrirez des notions – tout un vocabulaire – pour mieux identifier les risques liés à la santé psychologique, mais aussi plusieurs gestes clés ou démarches vous permettant d'accroître votre bien-être collectif au travail. Bonne lecture !

Volume 26, numéro 2, septembre 2024

Directeur général • Pascal Tanguay

Rédacteur en chef • Philippe Archambault

Production • Radia Balafé, Josianne Brouillard, Vanessa Monterrey Dugré, Marilyne Gilbert

Révision • Louise Lefebvre

Abonnement • Andrée Desjardins / abonnement@asstsas.qc.ca

Conception graphique • acapelladesign.com

Page couverture • iStock

Impression • L'Empreinte

ASSTSAS  Ensemble en prévention

7400, boul. des Galeries d'Anjou, bureau 600
Montréal (Québec) H1M 3M2
Téléphone : 514 253-6871 Télécopieur : 514 253-1443
Internet : asstsas.qc.ca

Distribution gratuite

Sans pépins est éditée par l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (ASSTSAS). Ce numéro, tiré à 14 500 exemplaires, est distribué gratuitement aux CPE et garderies inscrits auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), à leurs regroupements, aux associations syndicales et maisons d'enseignement concernées. Des copies sont aussi expédiées aux bureaux coordonnateurs de la garde en milieu familial.

Abonnement

Service de garde cotisant à l'ASSTSAS : abonnement gratuit // Non-cotisant, Canada : 16 \$
// Autre pays : 30 \$.

Avis

Les articles n'engagent que la responsabilité de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement la politique de l'ASSTSAS. Toute reproduction est autorisée pourvu que la source soit mentionnée. Le personnel des services de garde est en majorité féminin. Pour faciliter la lecture, le genre féminin est utilisé le plus souvent, là où le contexte le permet. Les photos dans *Sans pépins* sont le plus conformes possible aux lois et règlements sur la santé et la sécurité du travail. Cependant, il peut être difficile, pour des raisons techniques, de représenter la situation idéale.

Dépôts légaux

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2024
Bibliothèque et Archives Canada, ISSN : 1481-3882
Envoi de Poste-publications – Contrat N° 40063030



Une journée de Rose



Vanessa Monterrey Dugré
vmonterreydugre@asstsas.qc.ca

Rose commence un nouvel emploi depuis quelques mois, elle est éducatrice dans un CPE. Ce matin, elle pense au petit Maxime qui vit des moments difficiles à la maison. Il est rapidement explosif ces temps-ci. Elle craint d'intervenir lors de ses crises. Elle pense aussi à la petite Marie, qu'elle a dû retirer d'une activité hier. Malgré le ciel dégagé, Rose appréhende sa journée.

En marchant pour se rendre au travail, Rose établit son plan de match. Elle imagine des activités qui plairont à Maxime et lui permettront de canaliser son énergie positivement. Elle se remémore aussi les événements qui ont mené au retrait de Marie afin d'expliquer l'intervention, encore une fois, aux parents.

Rose se demande si elle aura l'occasion de rencontrer Alice, la directrice du CPE. Elle souhaite lui parler du climat de travail. Elle sent la présence de clans dans l'équipe. Rose a suivi une formation sur la civilité au travail¹. Elle aimerait discuter de ses impressions avec Alice et voir les actions possibles.

Une arrivée mouvementée

À son arrivée au CPE, elle croise la mère de Marie. Cette dernière l'interpelle en haussant le ton. Heureusement, Alice arrive au même moment. La directrice demande à la mère de la suivre dans son bureau. Soulagée, Rose se rend à la salle du personnel. Elle y retrouve Martine, l'éducatrice dans le local adjacent au sien. Rose salue sa collègue et tente de faire la conversation, mais reçoit un accueil plutôt froid. Préoccupée, elle continue sa préparation. La matinée se déroule somme toute dans le calme, l'activité de bricolage est un franc succès!

Une pause bien chargée

À l'heure du dîner, Rose est satisfaite : aucune crise ce matin, tout s'est déroulé comme prévu. Alice vient lui résumer sa discussion avec la mère de Marie. Rose se sent chamboulée, impuissante et ne sait plus comment réagir devant le manque de respect des parents. Alice prend le temps de l'écouter et la laisse verbaliser. Elle la rassure et lui propose d'organiser une rencontre avec les parents de Marie. Rose reste fébrile, mais apprécie grandement le soutien. Cette ouverture la met en confiance pour discuter des tensions qu'elle perçoit entre ses collègues. Alice en prend note pour en discuter avec l'équipe lors de la prochaine rencontre hebdomadaire. D'ici là, toutes les éducatrices auront complété la formation sur la prévention de l'incivilité, une belle occasion pour échanger sur le climat de travail.

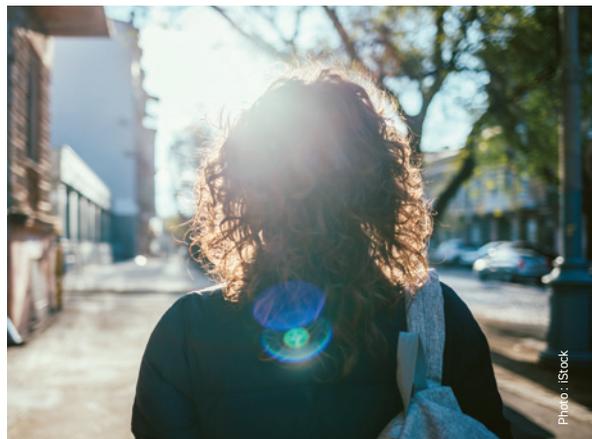


Photo : iStock



Photo : iStock

Un après-midi explosif

Rose commence l'après-midi l'esprit un peu plus léger. Elle est fière d'avoir transmis ses préoccupations à sa gestionnaire. Lors du changement d'activité, Maxime éclate. Il refuse de ranger les blocs de bois, il crie, crispe les poings et lance un bloc sur le mur. Désespérée, Rose tente de négocier avec Maxime qui ne décolère pas. Ne sachant plus quoi faire, Rose sort du local avec les autres enfants et demande l'aide de Martine. Martine soupire et dit à Rose de surveiller son groupe pendant qu'elle va gérer Maxime. Ce dernier se calme rapidement à l'arrivée de la seconde éducatrice.

Les deux collègues reprennent leur groupe respectif. Rose se sent coupable de ne pas avoir su calmer Maxime elle-même. Elle demeure habitée par ce sentiment tout l'après-midi et le soupir de sa collègue lui reste en tête. Rose est découragée : peut-être n'est-elle pas faite pour ce travail après tout.

À la fin de la journée, Martine vient voir Rose dans son local. À la grande surprise de Rose, Martine s'assure qu'elle va bien. Elle lui mentionne qu'elle vit souvent des moments plus difficiles avec certains enfants, elle sait qu'il est parfois exigeant de garder son calme face à l'agressivité. Martine suggère à Rose de contacter le comité de santé et de sécurité (CSS) pour faire part de son besoin de formation en intervention de crise.

Les deux collègues s'entendent sur une façon de procéder pour éviter une prochaine escalade. Elles conviennent de prendre un moment ensemble au début de chaque journée pour se transmettre de l'information sur les enfants de leur groupe respectif et se rappeler les méthodes gagnantes. Martine rappelle également à Rose qu'Alice ou Jeanne, l'éducatrice qui couvre les pauses, peuvent être présentes à certains moments clés pour la soutenir dans sa gestion de groupe.

Cette ouverture la met en confiance pour discuter des tensions qu'elle perçoit entre ses collègues.

Les deux collègues s'entendent sur une façon de procéder pour éviter une prochaine escalade.

Une touche d'espoir

Rose est vidée! Elle retourne à la maison avec un mélange d'espoir et d'anxiété. Elle est heureuse d'avoir trouvé du soutien, mais demeure préoccupée. Elle se prépare un repas réconfortant, va marcher et se change les idées. Une saine habitude pour évacuer les tensions de la journée !

Dans les semaines suivantes, deux membres du CSS complètent une identification des risques psychosociaux auprès des éducatrices. Des procédures sont ensuite mises en place pour clarifier les rôles et les responsabilités de toutes et pour réduire les frustrations. Rose exprime sa gratitude à Martine pour son soutien. Cette dernière est très touchée par cette reconnaissance. Alice est plus présente auprès de Rose.

Le climat de travail est un peu plus détendu. L'intervention de la directrice lors de la réunion d'équipe et les actions du CSS ont permis de rétablir un sentiment de sécurité. Il faudra continuer à bâtir des ponts, mais la confiance semble revenue.

Après les suggestions combinées de Martine et de Rose, des procédures sont écrites pour soutenir les éducatrices dans leurs interventions de gestion de crise, notamment sur la demande d'aide et la déclaration d'événements de violence. Alice souligne les efforts des deux éducatrices et soutient la mise en place d'un programme de prévention de la violence². •

RÉFÉRENCES

1. ASSTSAS. (2023). *Prévention de l'incivilité et du harcèlement au travail*. <http://asstsas.qc.ca/formations-nos-formations/prevention-de-lincivilite-et-du-harcelement-au-travail>
2. Dupuis, R., Gilbert, M. et Pelletier, L. (2023). Les bases d'un programme de prévention de la violence. *Sans pépins* 25(2), 6-9.



Des gestes clés pour mieux intervenir en santé psychologique



Josianne Brouillard
jbrouillard@asstsas.qc.ca

De nouvelles obligations légales en santé et en sécurité du travail (SST) accentuent la prise en charge des risques à la santé psychologique dans les organisations. Dans un contexte où ce type de risques figure parmi les principales causes d'absentéisme, agir en prévention devient nécessaire. Pour vous aider à agir concrètement, l'ASSTSAS publie des aide-mémoires axés sur des gestes clés qui font la différence.



Prendre soin de soi et des autres nous paraît possiblement une évidence. Et pourtant! La santé psychologique est une préoccupation bien nouvelle dans les milieux de travail, en comparaison des risques à la santé physique. Certes, nous l'évoquons depuis plusieurs années. Nous reconnaissons son importance. Toutes conférences qui abordent ce sujet connaissent un taux de participation au-delà des attentes. Pourtant, lorsque vient le moment d'identifier et d'analyser ce type de risques, un immense nuage – un flou – apparaît.

Heureusement, des recherches ont été réalisées pour mieux comprendre ce qui nous affecte au quotidien dans le travail. Qu'est-ce qui contribue à un bon climat de travail? D'où vient mon sentiment de faire partie d'une telle équipe et celui de bien interagir avec telle gestionnaire? Comment expliquer que je me sens mieux, physiquement et psychologiquement, depuis que la direction intervient rapidement lors de conflits?

Les recherches évoquent que certains éléments liés à notre environnement et nos conditions de travail, les relations que nous avons avec les autres et les pratiques de gestion influent sur notre bien-être. Ces éléments sont nommés des facteurs psychosociaux du travail. Il nous est possible d'intervenir et d'agir concrètement sur chacun d'eux pour protéger notre santé psychologique.

Facteurs psychosociaux du travail

L'Institut national de santé publique (INSPQ) reconnaît cinq principaux facteurs psychosociaux du travail :

- > Reconnaissance au travail
- > Charge de travail
- > Soutien de la gestionnaire et des collègues
- > Autonomie décisionnelle
- > Justice organisationnelle



Il incombe à tous, employeur, gestionnaire et travailleuse, d'intervenir pour mieux prévenir les risques liés à la santé psychologique.

En présence d'actions positives, ces éléments deviennent des facteurs de protection. À l'inverse, lorsque des lacunes sont observées, ils deviennent des facteurs de risque. Prenons un exemple. À la suite d'un projet d'envergure, une travailleuse se voit immédiatement félicitée par sa gestionnaire pour les efforts déployés. Ce geste entraîne un sentiment d'accomplissement et de reconnaissance; il agit comme un facteur de protection. Cependant, si aucun geste n'est posé ou si la reconnaissance tarde à venir, la rétroaction lacunaire devient un facteur de risque.

Les facteurs psychosociaux du travail interagissent entre eux, s'influencent. Dans un contexte où la charge de travail est élevée, mais que le soutien des collègues est bien présent, que les relations sont empreintes de respect et de dignité, un équilibre est maintenu. Bien qu'élevée, la charge de travail ne met pas tout en péril. Toutefois, l'accumulation de facteurs de risque, sans la présence de facteurs de protection, peut compromettre sérieusement la santé du personnel. Cela inclut la santé des gestionnaires, qui sont soumises aux mêmes facteurs de risque.

Risques psychosociaux

Les risques psychosociaux (RPS) conceptualisés par l'INSPQ mettent l'accent sur le volet de l'organisation du travail. Ils décrivent et démontrent l'importance d'agir sur les processus et les structures de travail, sur la communication, sur la façon dont la charge de travail est établie, etc.

Bien qu'ils partagent le même nom, les RPS définis par la CNESST renvoient à d'autres réalités et enjeux. Cela dit, la CNESST reconnaît aussi les facteurs de risque psychosocial exposés par l'INSPQ. Les RPS prédominants de la CNESST sont les suivants :

- > Harcèlement au travail
- > Violence
- > Violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel
- > Exposition à un événement potentiellement traumatique

Au cours des dernières années, de nombreuses situations de violence se sont produites, et ce, quels que soient le milieu de travail, la mission de l'organisation ou la nature des tâches. À l'ASSTSAS, un grand nombre de demandes de service-conseil ou de formation sont en lien avec la violence, aussi bien la violence interne (entre les collègues) que celle externe (la clientèle envers le personnel).

La CNESST observe la même tendance et priorise ces risques pour cette raison. Leurs effets sur la santé sont considérables. Les événements liés à ce type de risques peuvent mener à des absences de longue durée. L'employeur doit intervenir pour mieux comprendre ce qui explique leur présence et mettre en place, concrètement, des moyens pour les contrôler.

Tout individu peut, un jour ou l'autre, quels que soient sa fonction, ses compétences, son niveau hiérarchique, ressentir des maux psychologiques.



Photo : iStock

Les effets de la LMRSSST

La *Loi modifiant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSSST) amène de nouvelles obligations en ce sens pour l'employeur. Depuis le 6 avril 2022, l'employeur doit prévoir à son programme de prévention (s'il compte 20 travailleuses et plus) ou à son plan d'action (s'il compte moins de 20 travailleuses), des moyens pour éliminer ou réduire les risques liés à la violence.

À titre d'exemple, en cas de violence conjugale, l'employeur doit intervenir et soutenir la victime. Son rôle consiste à établir, avec elle, de quelle manière il peut la soutenir et la protéger. Il peut s'agir de lui offrir une flexibilité pour l'aménagement d'horaire,

de l'orienter vers des ressources professionnelles, d'autoriser des absences pour recevoir de l'aide, etc. Selon ses besoins et avec son accord, l'employeur peut également voir à la mise en place de mesures sécuritaires, par exemple instaurer un système qui vérifie les entrées et sorties (carte magnétique), installer des caméras, tenir un registre de visiteurs, munir le stationnement d'un éclairage adéquat¹, etc.

Intervenir

Certes, l'employeur a des obligations. Cependant, il incombe à tous, employeur, gestionnaire et travailleuse, d'intervenir pour mieux prévenir les risques liés à la santé psychologique. Tout individu peut, un jour ou l'autre, quels que soient sa fonction, ses compétences, son niveau hiérarchique, ressentir des maux psychologiques. Se comporter avec bienveillance envers soi et envers les autres, reconnaître les efforts, être à l'écoute, offrir son aide, voilà des gestes qui peuvent contribuer à un meilleur bien-être. Le faites-vous ?

Aide-mémoires

Pour mieux vous guider en prévention des RPS, l'ASSTSAS vous présente des aide-mémoires. Pour chacun, vous y retrouvez une définition du risque et les gestes clés pour l'employeur, la gestionnaire et la travailleuse. Ces aide-mémoires peuvent amorcer vos démarches de prévention, vous orienter sur des pistes d'actions et de solutions. Si vous souhaitez l'accompagnement de l'ASSTSAS, une conseillère de l'équipe santé psychologique peut aider pour établir vos besoins et vous soutenir dans votre démarche. Communiquez avec nous! •



RÉFÉRENCE

1. Pour en savoir davantage sur le sujet, consulter l'article «La violence conjugale au travail». *Sans pépins*, 26(1), 4-7.

9 fiches à télécharger

asstsas.qc.ca/aide-memoires-rps

Agir sur les RPS, mission possible!



Radia Balafrej
rbalafrej@asstsas.qc.ca

Le métier d'éducatrice est une vocation en soi et comporte son lot de défis. La charge de travail élevée, les risques de violence verbale ou physique, ainsi que la sensation d'isolement sont des réalités présentes dans votre univers. Est-il normal que cela soit aussi répandu? Certainement pas! S'attaquer aux risques psychosociaux (RPS), les identifier et les analyser, c'est une opportunité de créer un environnement de travail sain et épanouissant.

En 2022, sept travailleuses ont été indemnisées par la CNESST en raison de harcèlement psychologique au travail dans les services de garde¹. D'après les résultats d'une enquête² menée par la Chaire de recherche Relief en santé mentale, autogestion et travail (Université Laval) en 2023, «49 % des employés de PME au Canada vivraient avec au moins une difficulté de santé mentale ou de dépendance auto-rapportée [...] Chez les 18 à 24 ans, ils sont plus nombreux à ressentir des symptômes d'insomnie (24,3 %), d'anxiété (26,5 %) et de dépression (25,9 %) atteignant une sévérité qui indique la présence d'un trouble de santé mentale.»

Ces préoccupations ainsi que les nouvelles obligations en santé et en sécurité du travail exigent de toutes les organisations de prendre en charge les RPS.

RPS en bref

En juillet 2023, la CNESST a précisé les attentes relatives à l'identification et l'analyse des RPS (voir l'article précédent³). Les risques énumérés sont le harcèlement au travail, la violence ainsi que l'exposition à des événements potentiellement traumatiques. En plus de ceux-ci, certains facteurs de RPS, séparément ou en combinaison, peuvent influencer la santé physique et psychologique des travailleuses. Ces facteurs sont l'autonomie décisionnelle, la charge de travail, la reconnaissance, le soutien et la justice organisationnelle.

Comment les identifier

Il existe plusieurs méthodes pour identifier et analyser les RPS en services de garde éducatifs. Vous pouvez utiliser des questionnaires ou des sondages pour recueillir les perceptions du personnel sur son environnement de travail, sa charge de travail, ses relations interpersonnelles, et ce, de façon anonyme. Aussi, vous pouvez planifier des entrevues, par exemple avec chaque éducatrice pour discuter de ses besoins, de ses préoccupations et de son bien-être. Vos observations directes sur les interactions entre les éducatrices et les enfants, ainsi qu'entre les éducatrices elles-mêmes peuvent aussi permettre de relever les situations de stress, de tension ou de conflit.



Une fois l'information recueillie, il est essentiel de hiérarchiser les priorités afin de traiter rapidement les problèmes soulevés.

L'objectif de les identifier consiste à recueillir de l'information sur les risques et les facteurs de risque, allant de l'incivilité à la charge de travail, en passant par le soutien des collègues et des gestionnaires. Pour vous aider dans cette collecte, la CNESST a publié plusieurs outils pour reconnaître les risques en question⁴.

Invitation à la discussion

Une fois l'information recueillie, il est essentiel de hiérarchiser les priorités afin de traiter rapidement les problèmes soulevés. Parmi ces derniers, certains doivent être pris en charge immédiatement. Par exemple, si une travailleuse signale des comportements vexatoires ou de l'incivilité, il est important d'agir sans délai.

Dans ce contexte, répondez aux questions suivantes :

- Y a-t-il une politique de prévention contre le harcèlement et la violence à caractère sexuel ?
- L'ensemble des travailleuses connaissent-elles la politique ?
- Ont-elles reçu une formation ?
- Les règles en vigueur et les comportements attendus sont-ils bien compris ?
- Les travailleuses savent-elles quoi faire si elles sont victimes ou témoins d'incivilité ou de harcèlement au travail ?

Si les enjeux rapportés par le personnel sont, par exemple, le manque de soutien et l'absence de reconnaissance, il faut alors s'interroger sur les actions pouvant être réalisées à court, moyen et long terme pour améliorer la situation.

MODÈLE DE PLAN D'ACTION

NOM DE L'INSTALLATION : CPE LES AMIS

RISQUE IDENTIFIÉ : FAIBLE RECONNAISSANCE

OBJECTIF : AUGMENTER LA RECONNAISSANCE AU SEIN DE L'ÉQUIPE

ACTIONS	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER	FAIT LE
Favoriser la reconnaissance au moyen de pratiques de gestion (ex. : disponibilité de la direction)	CSS Directrice adjointe	Décembre 2024	
Adapter la façon d'offrir de la reconnaissance selon les préférences de l'employée, en public ou en privé (ex. : organiser une semaine des éducatrices, de la cuisinière et du personnel administratif chaque année au mois de mai)	CSS Directrice	Mai 2025	
Souligner les efforts et les résultats à l'employée concernée puis à l'équipe une fois par semaine (ex. : tous les vendredis matin)	Directrice Travailleuses	Novembre 2024	
Ajouter systématiquement les bons coups aux rencontres d'équipe	Directrice Travailleuses	Janvier 2025	
Faire des tournées d'observation pour reconnaître et nommer ce qui va bien au travail	CSS Direction	Février 2025	

PRÉPARÉ PAR : _____ DATE DE RÉDACTION : _____

Quelques pistes d'action

Pour structurer ces actions, un plan s'impose! Dans ce dernier, indiquez le risque priorisé et les actions correctives ou préventives bénéfiques pour le plus grand nombre de travailleuses. En d'autres mots, recherchez les actions qui augmenteront les facteurs de protection de la santé psychologique au travail et qui diminueront les facteurs de risque.

Allez-y de manière organisée en précisant la personne responsable ainsi que le délai prévu pour réaliser les actions ciblées. Et rappelez-vous, plus l'action est claire et précise, plus il sera simple de la mettre à exécution. Voici quelques pistes pour vous inspirer dans la rédaction de votre plan.

RECONNAISSANCE

Pour augmenter la reconnaissance envers les éducatrices et les autres membres du personnel, un service de garde de notre connaissance tient des semaines de la reconnaissance, où collègues, parents et enfants expriment tous en chœur ce qu'ils apprécient chez une personne. C'est une solution simple et peu coûteuse de valoriser le travail de chacune.

SOUTIEN

Pour accroître le soutien, organisez des activités en équipe quelques fois par année. Ce sont des occasions d'échange et de collaboration qui nourrissent les liens interpersonnels et qui développent le sentiment d'appartenance essentiel pour construire le sens au travail. Parfois, les actions à poser sont encore plus simples : prendre le temps de dire bonjour, prendre des nouvelles, être présente pour ses collègues, etc. Ne sous-estimez jamais les bénéfices de ces petits gestes quotidiens.

JUSTICE ORGANISATIONNELLE

Pour contribuer au sentiment de justice organisationnelle, pensez à instaurer des procédures justes pour toutes les travailleuses, à veiller à une diffusion uniforme de l'information importante, à créer des lieux d'échange pour recueillir les perceptions et les besoins des travailleuses.

Défis et sentiment d'accomplissement

Pour agir en prévention de la santé psychologique au travail, il faut oser. Osez parler de vos enjeux et de vos préoccupations. La démarche d'identification et d'analyse des RPS vous ouvre la voie pour cette prise de parole. Saisissez l'occasion! C'est un moment unique d'échanger sur vos besoins et vos attentes au travail.

Pendant tout ce processus, nous vous invitons à être fière d'ouvrir la discussion, de poser des questions et des gestes concrets. Si certaines questions vous résistent ou si vous avez besoin d'un coup de main pour élaborer votre plan d'action, nous sommes là pour vous soutenir et vous accompagner. Écrivez-nous! •



Photo: iStock

RÉFÉRENCES

1. CNESST. *Fichier de lésions professionnelles 2022* [document non publié].
2. Relief. (2023). *Santé mentale : l'après-pandémie et la nouvelle organisation du travail posent encore des défis pour les PME et leurs employés*. https://relief.ca/relief-1/nouvelles-en-details/2023-06-29/sante-mentale-l-apres-pandemie-et-la-nouvelle-organisation-du-travail-posent-encore-des-defis-pour-les-pme-et-leurs-employes_34
3. Brouillard, J. (2024). Des gestes clés pour mieux intervenir en santé psychologique. *Sans pépins*, 26(2), 4-6.
4. CNESST. (s.d.). *Santé psychologique*. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/sante-psychologique>



LA SÉRIE

À VOUS de jouer



-  **Les TMS** chez les éducatrices en services de garde
-  **La sieste** : une routine pour les éducatrices en services de garde
-  **Le changement de couche** et l'apprentissage de la propreté en services de garde
-  **L'habillement des enfants** en services de garde éducatifs
-  **Les repas** et les collations en services de garde éducatifs

asstsas.qc.ca/avousdejouer