

Sans pépins

SANTÉ ET SÉCURITÉ
DU TRAVAIL EN SERVICES
DE GARDE ÉDUCATIFS

VOL. 27
N° 2
SEPTEMBRE
2025



ENSEMBLE
POUR PRÉVENIR
LA VIOLENCE



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



RISQUES PHYSIQUES

Moins de bruit à la garderie : ça vous dit ?



VIOLENCE

La prévention de la violence au CPE Rayons de Soleil



ORGANISATION DE LA SST

Un accompagnement pas à pas

MOT DE LA RÉDACTION

Sans pépins 100 % numérique

Si vous êtes abonnée à la version papier de *Sans pépins*, vous tenez entre vos mains l'avant-dernier numéro... Eh oui, à partir de 2026, votre revue d'information en santé et en sécurité du travail sera 100 % numérique. Elle restera toute aussi conviviale, pertinente et axée sur vos préoccupations et enjeux en matière de SST. Ça, ça ne change pas !

D'ici là, nous vous invitons à vous abonner à la version numérique en utilisant le code QR. Soit dit en passant, vous pouvez aussi vous abonner gratuitement à notre autre revue, *OP* (Objectif prévention). Une fois inscrite, vous recevrez à chaque nouvelle parution une infolettre avec un lien de téléchargement. C'est une manière simple de rester connectée à l'actualité en SST.

Dans le présent numéro, vous lirez les faits saillants d'une démarche menée par le CPE Mini-Fée pour réduire le bruit et augmenter le plaisir dans son milieu. Un autre CPE, Rayons de Soleil, s'est confié à nous dans une longue entrevue consacrée à ses actions pour prévenir la violence. C'est une histoire où l'engagement des gestionnaires et l'implication des travailleuses génèrent des résultats remarquables ! Le numéro se clôt sur un récit – une histoire fictive cette fois-ci – qui vous rappelle que toute une équipe est à votre portée si vous désirez du service-conseil et un accompagnement personnalisé en prévention. Bonne lecture !

ABONNEZ-VOUS À *SANS PÉPINS* NUMÉRIQUE !



Volume 27, numéro 2, septembre 2025

Directeur général • Pascal Tanguay

Rédacteur en chef • Philippe Archambault

Production • Vanessa Monterrey Dugré, Lydia Pelletier, Clara Romain, Monica Torres

Révision • Louise Lefebvre

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

Conception graphique • acapelladesign.com

Page couverture • iStock

Impression • L'Empreinte



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, 2025
Bibliothèque et Archives Canada, ISSN : 1481-3882
Envoi de Poste-publications – Contrat N° 40063030



Moins de bruit à la garderie : ça vous dit ?



Clara Romain
cromain@asstsas.qc.ca



Monica Torres
mtorres@asstsas.qc.ca

Lors du dernier colloque de l'ASSTSAS, nous avons eu le plaisir d'écouter la présentation de Chantal Paiement, directrice adjointe du CPE Mini-Fée situé à Montréal. Elle nous a présenté un inspirant projet de réduction du bruit au travail. L'objectif principal : créer une ambiance sonore confortable pour les éducatrices et propice au développement des enfants. Voici un tour guidé de cette belle démarche !

Dans un service de garde, les moments de silence sont plutôt rares. Contrairement à un milieu scolaire, ici, les enfants réalisent des activités de concentration de courte durée. La routine est plutôt remplie de jeux, de socialisation, de chansons, bref d'un ensemble d'activités stimulantes et amusantes qui cherchent à favoriser le développement des enfants.

Dans un milieu aussi vivant et dynamique, le seul moment vraiment calme... c'est la sieste au début de l'après-midi ! Le reste du temps, le bruit peut s'installer rapidement. Par exemple, l'accueil du matin et le départ en fin de journée sont des moments critiques, car les groupes d'enfants sont mélangés et le niveau du bruit s'amplifie. Pour les éducatrices, ce bruit ambiant n'est pas qu'un simple fond sonore, il peut devenir désagréable et entraîner de la fatigue auditive, du stress accru et des difficultés pour la communication... Un vrai défi au quotidien !

Dans une optique de prévention, les responsables du CPE Mini-Fée ont développé des fiches d'actions spécifiques. Cet outil permet d'identifier les risques et de planifier des actions. Dans ce cas-ci, des actions pour prendre en charge le bruit.

De l'identification du problème à la mise en place de solutions

Selon Chantal Paiement, le bruit était un problème récurrent pour les éducatrices. Il y avait pas mal de plaintes à ce sujet et certaines activités ressortaient comme particulièrement bruyantes. Une des premières



Une des premières actions en vue de diminuer le bruit a été d'identifier ses sources.

actions en vue de diminuer le bruit a été d'identifier ses sources. Le mobilier était-il en cause? Les jouets? L'organisation des activités? Les éducatrices et la direction ont travaillé ensemble pour repérer les différents éléments qui augmentaient le bruit afin de voir comment elles pouvaient les modifier.

Certaines sources ont été ciblées. Par exemple, les enfants déposaient ou frappaient des jouets sur les tables dans les locaux, ce qui causait beaucoup de bruit. Une excellente idée a été d'ajouter des nappes sur les tables dans le but d'amortir le son en rendant la surface plus molle. Après plusieurs recherches infructueuses auprès des fournisseurs pour trouver une nappe efficace, le CPE a fait appel à une couturière pour créer une solution maison.

Le déplacement des chaises représentait une autre source de bruit. La solution a été d'ajouter des patins sous les pattes. Ces petits changements font une grande différence et le personnel les apprécie beaucoup.

PETITS GESTES

👍 Utiliser des tapis pour atténuer les sons

👍 Réduire les jouets bruyants pendant certaines périodes

GRANDS EFFETS

👍 Réorganiser les coins de jeux pour limiter la superposition de sons

👍 Introduire des moments calmes par des repères visuels

Réorganiser le travail pour retrouver le calme

Au CPE Mini-Fée, l'organisation de la routine a été repensée dans le but de réduire le bruit dans les moments plus critiques, par exemple quand il faut préparer les enfants pour aller à l'extérieur. Une solution mise en place a été de préparer les groupes d'enfants séparément. Soit les enfants sont habillés à leur local, soit les groupes sortent à des horaires différents. Cette solution a diminué le bruit au vestiaire, un endroit ciblé comme «bruyant» par les éducatrices.

Pour accompagner ces mesures, tant les éducatrices que les enfants ont été sensibilisés pour parler moins fort lors des échanges ou des jeux. Des moments de «chuchotement» ont même été intégrés à la routine pour encourager de bonnes habitudes en matière de communication.



TUILES ET PANNEAUX ACOUSTIQUES

Les tuiles ou panneaux acoustiques fonctionnent en absorbant les ondes sonores et peuvent s'installer au plafond et/ou aux murs.

« Le coefficient d'absorption des matériaux est exprimé en pourcentage et varie entre 0 et 100 selon que le matériau absorbe complètement le son ou qu'il ne l'absorbe pas du tout. Généralement, plus le matériau est dur et non poreux à l'air (par exemple, le terrazzo) moins il est absorbant et donc réfléchissant. Plus il est poreux et flexible (comme la laine de verre ou de tissus), plus il est absorbant. »

Source : L'Espérance, A., Boudreau, A., Gariépy, F. et Bacon, P. (2005). *Réduction du bruit dans les Centres de la petite enfance par la réduction du temps de réverbération : analyses et études de cas* (Rapport n° R-435). IRSST, 24.

Modifier l'aménagement pour réduire le bruit

Une autre étape du projet visait le réaménagement de l'environnement physique par l'ajout de tuiles acoustiques. Ce produit permet de diminuer la réverbération et d'améliorer la qualité sonore des espaces (**voir encadré**). Pour appuyer cette action, l'ASSTSAS a été invitée à collaborer avec l'équipe du CPE pour mesurer le niveau de bruit à l'aide d'un sonomètre et d'un dosimètre.

Toutefois, la démarche effectuée en collaboration avec l'ASSTSAS a dû être complétée par un autre acteur. Seule une firme spécialisée peut produire un rapport soutenant une demande au ministère de la Famille pour obtenir les ressources nécessaires à l'installation de tuiles acoustiques. Les directrices ont donc fait appel à des experts en acoustique. La conclusion : le bruit ne dépassait pas les niveaux réglementaires¹ et pour cette raison les tuiles n'étaient plus nécessaires!

L'équipe de l'ASSTSAS accompagne les milieux de travail pour qu'ils puissent mieux comprendre et réduire leurs risques. Dans certains cas, une évaluation approfondie réalisée par un expert peut s'avérer nécessaire. L'important, c'est de se centrer sur les besoins du milieu et de savoir orienter les milieux de travail vers les bonnes ressources, au bon moment.

Une différence qui s'entend

Réduire le bruit dans un service de garde, c'est tout à fait possible, même sans budget infini. Il suffit d'une équipe mobilisée. AU CPE Mini-Fée, cette initiative a été rendue possible grâce à la collaboration de plusieurs acteurs : la direction, les éducatrices, des conseillères de l'ASSTSAS ainsi que des fournisseurs de différents services.

Le plus beau dans tout ça? Chaque action, grande ou petite, peut faire une différence. Pensez à l'organisation des activités, à la modification du mobilier ou à l'installation d'un revêtement acoustique. Toutes ces actions peuvent améliorer significativement le bien-être des enfants et du personnel. Il suffit de suivre une démarche simple : repérer les sources sonores, planifier des actions de façon paritaire, contribuer à la recherche de solutions et, si nécessaire, faire appel à des ressources externes.

Et vous, qu'entendez-vous faire pour réduire le bruit dans votre service de garde? •

RÉFÉRENCES

1. Publications du Québec. *Règlement sur la santé et la sécurité du travail*, art. 131. https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/rc/S-2.1,%20r.%2013?langCont=fr#ga:l_xv-h1
2. À lire sur le même sujet : Bédard, S. (2022). Quand le bruit dérange. *Sans pépins*, 24(2), 1-3. <https://espacedoc.asstsas.qc.ca/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=735>

La prévention de la violence au CPE Rayons de Soleil



Vanessa Monterrey Dugré
vmonterreydugre@asstsas.qc.ca

La violence est un enjeu bien présent en services de garde éducatifs. Autrefois taboue, cette réalité devient une préoccupation d'actualité. Un dossier a d'ailleurs été présenté dans un récent numéro de *Sans pépins*¹. Comment prévenir ce risque complexe ? Sur le terrain, comment la prévention de la violence se met-elle en action ?

Pour répondre à ces questions, j'ai eu le plaisir de rencontrer quatre représentantes du CPE Rayons de Soleil, en Estrie : Josée Charette, directrice générale, Julie Marois, directrice adjointe à la pédagogie de l'installation de Saint-Joachim-de-Shefford, Marie-Claude Choinière, directrice adjointe à la pédagogie à l'installation de Sainte-Cécile-de-Milton, Marie-France Danis, directrice adjointe à la pédagogie à l'installation de Roxton Pond. Je les remercie chaleureusement pour leur implication en santé et en sécurité du travail (SST) et leur participation à cet entretien.

Pouvez-vous présenter un peu votre milieu de travail ?

JOSÉE. Nous avons 163 places au total dans 3 installations : 1 de 39 places et 2 de 62 places.

MARIE-CLAUDE. Nos installations sont en milieu quasi rural, dans de petites communautés où tout le monde se connaît. Cela peut avoir un impact sur nos pratiques de gestion.

MARIE-FRANCE. Cela crée aussi une belle communauté. Par exemple, on travaille conjointement avec les écoles, les municipalités et les responsables du programme *Passe-Partout*.

JULIE. Une particularité aussi chez nous, c'est que nous sommes en transition pour des groupes multi-âges dans nos trois installations.

JOSÉE. Oui, c'est notre marque de commerce depuis l'ouverture. Les éducatrices suivent les enfants de la pouponnière à la maternelle. À Saint-Joachim, comme nous avons seulement 39 places, ce n'était pas possible d'offrir des groupes d'âges homogènes. Dans cette installation, les enfants ont en théorie deux éducatrices durant leur parcours : celle de la pouponnière puis celle du groupe multi-âge, jusqu'à leur entrée à l'école. On priorise ainsi la stabilité.

JULIE. Les éducatrices de Saint-Joachim ont présenté cette façon de faire à leurs collègues des autres installations... et elles ont vraiment apprécié!



Comité de santé et de sécurité, de gauche à droite : Julie Marois, directrice adjointe à la pédagogie (St-Joachim-de-Shefford), Stéphanie Laliberté, éducatrice (Ste-Cécile-de-Milton), Stéphanie Maynard, éducatrice (St-Joachim-de-Shefford), Carole Brasseur, éducatrice (Roxton Pond), Josée Charette, directrice générale, Mélanie Chabot, directrice adjointe à l'administration.

Comment se passe la SST chez vous ?

JOSÉE. Un comité paritaire se rencontre une fois par trimestre. Au début, c'était surtout la direction qui apportait des sujets de discussion, mais de plus en plus les sujets chauds nous viennent directement des éducatrices. Aussi, on parle de la SST à presque toutes nos réunions administratives. On se fait un point d'honneur d'en discuter ensemble. On a aussi des affiches de sensibilisation.

JULIE. Le fait d'avoir des éducatrices dans le comité SST, c'est vraiment aidant puisqu'elles jouent un rôle de modèles auprès de leurs pairs. Cela fait plus de personnes sensibilisées et plus d'yeux pour prévenir des accidents.

JOSÉE. On se sert aussi de l'humour pour parler de façon plus ludique de la prévention. Par exemple, en faisant des blagues quand on voit quelqu'un marcher à reculons. On sait toutes que c'est un risque de chute, on ne se blâme pas, on veille l'une sur l'autre avec une pointe d'humour.

Quel est le point de départ de votre programme de prévention de la violence ?

MARIE-FRANCE. Pour ma part, d'une conversation que j'ai entendue dans une salle de repos. Les éducatrices discutaient de façon presque anodine de situations vraiment anormales. Elles parlaient de crachat au visage et d'étranglement. Ça m'a secouée, ça ne devrait pas être la normalité d'une éducatrice à l'enfance. On a commencé à en parler et on s'est senties très interpellées.

MARIE-CLAUDE. Ça fait un bon moment qu'on en vit de la violence dans les groupes et dans les CPE. Quand le dossier de *Sans pépins*¹ est sorti, il a vraiment résonné avec ce qu'on vivait chez nous. Les comportements que l'on observait étaient très diversifiés : de la violence verbale à des situations d'agression physique en passant par de la désorganisation comportementale.

JULIE. Il y avait des éducatrices qui venaient me voir en disant : « Julie, il faut que tu fasses de quoi, on va perdre des éducatrices, puis des parents vont vouloir retirer leurs enfants ». J'intervenais de mon mieux, mais je me sentais démunie parfois.

Quelles sont les actions que vous avez mises en place ?

JOSÉE. En gros, on s'est basé sur la trousse de prévention de l'ASSTSAS afin de ne pas partir d'une page blanche. Pour adapter les documents de l'ASSTSAS, on a pris le temps de questionner toutes les éducatrices : on a fait des tables rondes pour vraiment connaître leur réalité. Par exemple, dans la grille de déclaration, on a ajouté certains comportements que les éducatrices souhaitaient documenter. Une fois les documents adaptés, j'ai fait une présentation au conseil d'administration (CA). Même si les membres du conseil devaient uniquement adopter la politique, je leur ai aussi présenté le protocole et les autres documents pour qu'ils aient une vraie vision d'ensemble. Le CA nous a appuyées tout au long de notre démarche.

On a aussi conçu un protocole destiné aux parents. On les informe de notre politique en SST et de ses impacts possibles sur l'entente de service. On s'assure, ainsi, que notre approche en prévention est cohérente avec notre mission éducative.

Comment l'initiative a-t-elle été reçue par les différents acteurs ?

JULIE. C'est plus facile pour tout le monde d'avoir une procédure claire avec des étapes. Ça nous enlève un stress de devoir tout réinventer tout le temps. Ça nous permet aussi de prendre une certaine distance psychologique, nous sommes un peu plus objectives ainsi.

En tant que gestionnaire, ça m'aide à me sentir plus solide face à des situations difficiles. Je peux mieux soutenir les éducatrices. Ça me donne aussi une paix d'esprit de savoir que l'on fait tout ce qui est en notre pouvoir pour soutenir les enfants, les parents et le personnel. Les éducatrices se sont senties accompagnées dans leur travail. Elles ont bien vu qu'on ne prenait pas cet enjeu à la légère.

JOSÉE. Oui, nos bottines ont suivi nos babines ! On est passé à l'action, vraiment, en adaptant des horaires, en diminuant les journées de présence de certains enfants.

Quelle a été l'action la plus facile à mettre en place ? La plus difficile ?

MARIE-CLAUDE. J'utilise beaucoup l'*Approche globale de la situation de travail* pour avoir une vue complète avec les éducatrices. On fait l'analyse ensemble et souvent elles sont en mesure de trouver elles-mêmes des mesures correctives et préventives. C'est facile à utiliser et ça donne une bonne structure.

JULIE. Ce qui a été le plus facilitant, c'était d'avoir une structure qui reste toujours la même. Ça donne de l'assurance dans des situations délicates.

MARIE-CLAUDE. Le plus difficile a été le travail de documentation et d'observation. Ça nécessite une mobilisation des éducatrices qui sont déjà débordées par leurs tâches quotidiennes. On a dû donner du *coaching* et du soutien. Il a fallu sensibiliser tout le monde et faire passer ce message : au-delà de témoigner de la violence vécue, il faut s'impliquer activement dans le processus de prévention. L'enjeu était de faire prendre conscience aux éducatrices que plus nous avons des faits et des observations, plus nous pouvons nous en servir lors des rencontres avec les parents.

Quelles ont été les retombées de l'implantation de la trousse dans votre quotidien ?

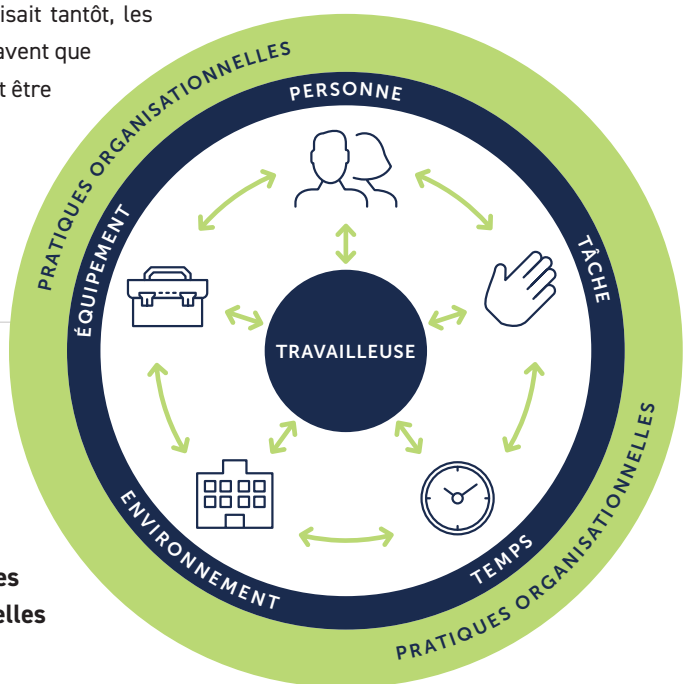
MARIE-CLAUDE. De la prévisibilité. Dans nos diverses interventions, tout le monde sait à quoi s'attendre. Par exemple, les parents connaissent la procédure. Donc, quand on les rencontre, les prochaines étapes ne sont pas des surprises.

JOSÉE. Ça ne rend quand même pas nos interventions faciles ! (*Rires.*) Mais c'est facilitant de savoir où on s'en va et d'avoir un cadre !

MARIE-FRANCE. Il y a aussi ce qu'on disait tantôt, les travailleuses se sentent appuyées. Elles savent que s'il y a des comportements violents, ils vont être pris en charge.

APPROCHE GLOBALE DE LA SITUATION DE TRAVAIL

Dans une situation de travail, une travailleuse réalise des tâches auprès de personnes, dans un environnement, avec des équipements et dans un temps donné, le tout déterminé par des pratiques organisationnelles





Équipe de gestion, de gauche à droite : Julie Marois, directrice adjointe à la pédagogie, Mélanie Chabot, directrice adjointe à l'administration, Josée Charette, directrice générale, Marie-Claude Choinière, directrice adjointe à la pédagogie (Ste-Cécile-de-Milton), Marie-France Danis, directrice adjointe à la pédagogie (Roxton Pond)

MARIE-CLAUDE. Ça me fait penser à une intervention dans un groupe complet. Après cette intervention, les parents des autres enfants, ceux qui n'ont pas de comportements violents, nous ont remerciées de notre prise en charge et de notre souci du bien-être et de la sécurité de leurs enfants! C'est apprécié que l'on n'intervienne pas seulement auprès des enfants qui ont un « comportement problématique ».

JULIE. Pour ma part, cela a aussi changé ma vision de ce qu'on devait faire face à une crise. Avant, on avait le réflexe de vouloir stopper ou contrôler la crise. Maintenant, on priorise notre sécurité et on accompagne. La formation *Oméga*²⁻⁴ a aidé à solidifier cette vision. Elle a bien complété tout notre processus pour s'assurer que tout le monde a cette même vision.

Quels conseils pouvez-vous transmettre aux autres milieux qui voudraient s'inspirer de votre expérience ?

JULIE. Je pense que l'ordre dans lequel nous avons fait les choses est aidant. D'abord, on questionne les travailleuses, on s'adapte à leur réalité, on met en place des procédures qui leur parlent, puis on complète avec la formation qui vient attacher tout cela. Il faut d'abord que tout le monde comprenne le processus avant de pouvoir bien l'intégrer.

Il faut aussi impliquer tous les bons acteurs. Par exemple, nous impliquons les parents dès l'inscription. Ils savent quel sera notre processus s'il y a des comportements violents.

MARIE-CLAUDE. Il faut être conscient que c'est demandant de faire de la prévention. C'est plus de travail pour nous et aussi pour les éducatrices, mais nous en retirons beaucoup plus de bénéfices que de contraintes.

JOSÉE. Il faut aussi continuer le travail. Ce n'est pas seulement d'adopter les procédures, c'est de continuer la sensibilisation quand on applique les mesures. Cela prend de la mobilisation et la collaboration de toutes. Il faut aussi se rappeler que, comme représentante de l'employeur, je dois assurer la santé et la sécurité des travailleuses ainsi que celles des enfants en vertu du *Règlement sur les services éducatifs à l'enfance*. Agir en prévention de la violence, c'est bon pour tout le monde, c'est gagnant-gagnant! •

RÉFÉRENCES

1. Dupuis, R., Pelletier, L. et Gilbert, M. (2023). Les bases d'un programme de prévention de la violence. *Sans pépins*, 25(2), 6-9. <https://espacedoc.asstsas.qc.ca/cgi-bin/koha/opac-retrieve-file.pl?id=454f7182d9f4dd1f3515c3bdd2d001c7>
2. ASSTSAS. (2023). *Trousse d'outils en prévention de la violence*. <https://espacedoc.asstsas.qc.ca/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=1361>
3. Dupuis, R., Lamoureux, J. et Bastien, J. (2022). Le programme de formation Oméga. *OP*, 45(3), 22-24. <https://espace.doc.asstsas.qc.ca/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=1605>
4. ASSTSAS. (2024). *Formation Oméga travailleurs*. https://asstsas.qc.ca/wp-content/uploads/2025/05/ASSTSAS_Omega_travailleurs.pdf

Un accompagnement pas à pas



Lydia Pelletier
lpelletier@asstsas.qc.ca

Au service de garde Rêve d'amis se trouve une équipe dévouée qui travaille avec passion pour offrir un environnement chaleureux et stimulant aux tout-petits. Mais derrière les rires des enfants et les bricolages colorés, le quotidien des éducatrices est devenu de plus en plus exigeant. Voici comment l'ASSTSAS peut les aider !

Depuis quelque temps, les douleurs au dos sont un sujet fréquent dans les discussions d'équipe. La cuisine, pas très grande et peu adaptée, ralentit la préparation des repas. Le changement de couche est perçu comme une corvée par plusieurs. Le bruit ambiant – surtout dans les périodes de transition – met les nerfs de tout le monde à rude épreuve.

Conscientes que des changements sont nécessaires, mais ne sachant par où commencer, les membres du comité de santé et de sécurité (CSS), nouvellement formé, décident de chercher de l'aide. Émilie, la directrice de l'installation, a récemment participé à une série de formations *Prévention 101* de l'ASSTSAS. Elle a donc l'idée de vérifier s'il existe une formation pour soutenir et outiller le CSS.

En échangeant avec une conseillère de l'ASSTSAS, elle découvre l'existence du service-conseil... offert gratuitement partout au Québec. Elle connaissait l'Association pour *Sans pépins*, bien sûr, et pour ses formations, mais elle ignorait tout de cette offre d'accompagnement structuré et personnalisé, centré sur la réalité du milieu, sur les besoins et les enjeux vécus. Elle avise le CSS de la bonne nouvelle et rapidement une première rencontre en virtuel (Teams) est planifiée.

Au cours de cette rencontre, le portrait du milieu de travail et une première analyse des besoins sont effectués, histoire de mettre la table à une rencontre en personne. Dès les premiers échanges, la conseillère de l'ASSTSAS met l'équipe en confiance par son accueil chaleureux et son expertise terrain.

L'information, c'est la clé

En visioconférence avec l'équipe du CSS, la conseillère de l'ASSTSAS pose des questions simples mais essentielles :

- > Avez-vous des accidents ou des départs en assurance salaire ?
- > Y a-t-il des inconforts ou des douleurs liés aux tâches quotidiennes ?



PRÉVENTION 101

La prévention en SST est un vaste univers de connaissances et de pratiques.

Prévention 101 vous propose des bases essentielles pour vous y retrouver.

Un parcours vous introduit à la réglementation en SST, aux activités fondamentales de prévention et à la prise en charge de différents risques.

- > L'aménagement de vos locaux facilite-t-il vraiment vos activités ?
- > Vos méthodes de travail sont-elles optimales ?

L'idée est de faire un premier tour du milieu de travail, d'identifier la source de certains enjeux, de cerner d'emblée les priorités d'action et les contraintes réelles du milieu. En prévention, l'information, c'est la clé. Cette première collecte permet d'esquisser un portrait de la prise en charge de la SST. Et cette information est cruciale pour que la conseillère de l'ASSTSAS puisse bien adapter son accompagnement et formuler avec justesse des pistes de réflexion et des recommandations.

De la visite

À la suite de ces échanges, une visite est planifiée afin d'observer concrètement les situations de travail. Rien ne remplace l'observation directe pour comprendre les nuances de chaque situation de travail... et rien ne remplace une visite en personne pour tisser des liens de confiance! Cette étape permet d'identifier les risques liés aux tâches des éducatrices et des responsables de l'alimentation ainsi que les limites des aménagements existants.

À partir de ces constats, la conseillère présente au CSS des pistes d'amélioration réalistes, respectant les besoins du personnel et les capacités de l'organisation :

- > Ajustement de la hauteur des tables à langer
- > Proposition de réorganisation de la cuisine pour faciliter le travail
- > Ajout de feutre sous les pattes des chaises et installation de panneaux acoustiques dans les zones bruyantes
- > Proposition de méthodes de travail pour réduire les soulèvements et les postures penchées

Avec les membres du CSS, la conseillère discute de la priorisation de certaines démarches, des « gains faciles » (*quick win*), de ressources et d'outils conçus pour les aider à passer à l'action.

Pas à pas

L'équipe est soutenue tout au long de la mise en place de ces changements. La conseillère travaille avec le CSS à l'élaboration de documents organisationnels, comme une politique en santé et en sécurité du travail (SST) et une procédure de déclaration des situations dangereuses.

L'équipe de Rêves d'amis comprend qu'elle n'avait pas à tout faire seule. L'ASSTSAS est là pour l'accompagner dans l'amélioration de son environnement de travail, sans jugement et en respectant son rythme. Le service de garde bénéficie d'un accompagnement pas à pas pour mettre en place toutes ces actions.

Comme l'apprentissage chez les enfants, les bons réflexes en SST ne s'intègrent pas d'un seul coup, ils se développent petit à petit. Avec du temps et de l'accompagnement, c'est un travail progressif qui porte ses fruits sur le long terme.

Aujourd'hui, le CSS de la garderie Rêve d'amis poursuit son travail de prévention avec confiance, sachant qu'il peut compter sur une partenaire engagée et à l'écoute. Et surtout, les éducatrices peuvent consacrer leur énergie à ce qui compte le plus : le bien-être des enfants et aussi le leur! Une équipe en santé, c'est un milieu de garde encore plus accueillant et sécuritaire. •

SERVICE CONSEIL

Vous voulez un coup de main pour réaliser vos activités de prévention ?

Vous faites face à un défi en SST ?

Vous souhaitez qu'un œil externe et avisé participe à l'analyse de la situation ?

Notre équipe est là pour vous accompagner !

asstsas.qc.ca/service-conseil





COLLOQUE ASSTSAS 2026

ENSEMBLE EN PRÉVENTION

LE MARDI 5 MAI 2026

CENTRE DE CONGRÈS DE SAINT-HYACINTHE

Notre colloque sera de retour
en 2026 sous le thème
La SST près de vous, avec vous !

PROGRAMMATION ET INSCRIPTION **À VENIR**

A S S T S A S



Association paritaire pour
la santé et la sécurité du travail
du secteur affaires sociales