

Sans pépins

SANTÉ ET SÉCURITÉ
DU TRAVAIL EN SERVICES
DE GARDE ÉDUCATIFS

VOL. 28
N° 2
OCTOBRE
2026

LA SST
PRÈS DE VOUS,
AVEC VOUS



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

1

ORGANISATION DE LA SST

Remettre l'humain au cœur du travail

4

ORGANISATION DE LA SST

La proximité comme élément clé de la prévention

7

SANTÉ PSYCHOLOGIQUE

L'intelligence émotionnelle, l'art de surfer sur les vagues

MOT DE LA RÉDACTION

La SST près de vous, avec vous

Ce numéro de *Sans pépins* vous propose de (re)plonger dans notre colloque annuel qui s'est tenu en mai dernier à Saint-Hyacinthe. Pour l'événement, nous avons mis de l'avant le « terrain », le cœur des milieux de travail où se dessinent des approches concrètes en SST, où prévention rime avec action. Le thème, *La SST près de vous, avec vous*, reflète l'idée de proximité et d'échange. Il exprime l'accompagnement et la collaboration qui prennent forme selon vos besoins et vos enjeux, au plus près de votre réalité.

Le premier article retrace les grandes lignes de la conférence d'ouverture prononcée par Alain Ponsard. Ce dernier, tout en jetant un regard réaliste sur les milieux de travail dans un contexte postpandémique, met en lumière le visage humain de la prévention. Il invite à une communication ouverte et bienveillante, à cultiver une proximité entre les membres d'une équipe.

Le second article raconte l'entretien mené avec la directrice générale du CPE Joujou, Brigitte Harvey. Par le biais d'exemples, elle développe cette idée même de proximité entre les gestionnaires et les travailleuses. Une idée qui prend des allures de principe structurant, de moteur de la prévention. Un ingrédient essentiel, sans quoi la mayonnaise ne prend pas.

Comme le colloque, la revue se termine avec la notion d'intelligence émotionnelle. Le dernier article rend compte de la conférence d'Alexandra Larouche. C'est une invitation au questionnement qui implique toutes les parties de votre « corps émotionnel »... Gageons que certaines idées très imaginées alimenteront une réflexion collective ! Bonne lecture !

Volume 28, numéro 2, octobre 2026

Directeur général • Pascal Tanguay**Rédacteur en chef** • Philippe Archambault**Production** • Vanessa Monterrey Dugré, Nycolas Renault et Philippe Archambault**Révision** • Louise Lefebvre**Abonnement** • Andrée Desjardins / abonnement@asstsas.qc.ca**Page couverture** • Shutterstock

A S S T S A S



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**Abonnement**

Éditée trois fois par année, *Sans pépins* s'adresse 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. L'abonnement gratuit se fait en ligne : <https://asstsas.qc.ca/nos-revues/#abonnement>

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, 2026

Bibliothèque et Archives Canada, ISSN : 1481-3882

Envoi de Poste-publications – Contrat N° 40063030

Remettre l'humain au cœur du travail



Nycolas Renault
nrenault@asstsas.qc.ca

***La SST près de vous, avec vous.* Le thème du colloque annuel 2026 de l'ASSTSAS annonçait une journée d'échanges axée sur l'aspect relationnel et profondément humain de la prévention. Dès la conférence d'ouverture, cette humanité s'est fait sentir. Alain Ponsard, conférencier depuis plus de vingt ans en santé et en sécurité du travail (SST), a pris la parole en premier¹. Il n'a pas manqué de faire vibrer la salle avec sa présentation à laquelle participaient de nombreuses représentantes des services de garde.**

D'entrée de jeu, il a posé un diagnostic lucide de la réalité des milieux de travail actuels. D'abord, les équipes sont fatiguées. Les gestionnaires, quant à elles, naviguent en eaux agitées, tiraillées entre des impératifs de qualité des services auprès des enfants, une pénurie persistante de main-d'œuvre jumelée à des attentes croissantes en matière de bien-être au travail de la part du personnel. Le contexte postpandémique a amplifié des fragilités qui existaient déjà. Les organisations ont souvent du mal à se stabiliser depuis. Quelque chose d'essentiel s'est érodé : le tissu relationnel de l'équipe.

Une réalité qui ne devrait plus être ignorée

Une portion de la conférence a porté sur les risques psychosociaux au travail (RPS), un sujet devenu incontournable depuis l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST). M. Ponsard a rappelé que les RPS, liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux relations sociales et aux conditions d'emploi, ne sont pas des réalités abstraites. Ils entraînent des conséquences bien tangibles dans les milieux de travail : absentéisme, épuisement professionnel, conflits, accidents, et, bien sûr, un roulement de personnel qui coûte cher autant humainement que financièrement aux organisations.

Au cours de son allocution, il a illustré comment les RPS prennent racine dans des situations concrètes et quotidiennes : une communication floue, un manque de reconnaissance sincère, une charge de travail qui dépasse les capacités réelles, ou encore un sentiment d'injustice organisationnelle qui s'accumule au fil du temps. Ces facteurs, pris isolément, semblent parfois anodins. Cumulés, ils minent la santé psychologique des individus, nuisent à la cohésion de l'équipe et démobilisent.

**Le contexte postpandémique a amplifié
des fragilités qui existaient déjà.**

La gestion de proximité permet d'établir un climat de sécurité psychologique sain dans l'équipe.

M. Ponsard a insisté sur un point trop souvent négligé dans l'équation : les gestionnaires elles-mêmes sont exposées à ces risques. Prises en étau entre les obligations administratives et les besoins des travailleuses, elles portent souvent un poids considérable sans disposer des outils ou du soutien pour le faire sainement. Reconnaître cette réalité devient aussi une condition préalable à toute démarche de prévention authentique, car celle-ci devrait s'appliquer à toutes dans l'organisation.



Photo : Lyne Têreault

Alain Ponsard lors de sa conférence.

La gestionnaire au cœur de la prévention

Alain Ponsard a invité les participantes et participants à la conférence à revisiter le rôle de la gestionnaire dans le bon fonctionnement de l'équipe, non pas comme simple courroie de transmission des politiques organisationnelles, mais comme actrice de premier plan dans la création d'un climat de travail sain. Pour lui, la meilleure version d'une gestionnaire n'est pas quelqu'un qui surveille ou contrôle, mais quelqu'un qui est réellement là, qui connaît son monde, qui voit ce qui se passe et qui agit en conséquence.

Être en mesure d'adopter cette posture face à son équipe de travail rapporte beaucoup. La gestion de proximité permet d'établir un climat de sécurité psychologique sain dans l'équipe. L'organisation devient un lieu sécuritaire favorisant l'apprentissage, le développement professionnel et le partage d'expertises. Ce contexte de travail permet d'aborder les vraies choses en groupe et individuellement, et ce, tant sur le plan du savoir-faire que du savoir-être. Cette gestion de proximité est, selon M. Ponsard, l'élément clé pour une mobilisation efficace qui conduit vers une saine performance tout en favorisant la santé globale de l'équipe de travail.

Ce type de gestion demande, de la part de la gestionnaire, du courage, une capacité de remise en question, une volonté de développer les personnes autour d'elle et de montrer l'exemple. Amener les travailleuses dans son sillon est plus facile lorsque l'on marche en avant, en ouvrant la voie. L'adage qui veut que les bottines doivent suivre les babines reflète bien cette nécessité de congruence entre les paroles et les actions pour une réelle mobilisation en SST. De la part des travailleuses, bien sûr, ouverture, implication et solidarité doivent être au rendez-vous.

Cet investissement de temps au quotidien représente l'huile nécessaire dans l'engrenage. Il favorise le bon fonctionnement des mécanismes de prévention établis et améliore la qualité des services rendus. Certainement, il contribue à l'adhésion de l'équipe aux approches préconisées et à l'engagement collectif vers un même objectif.

De l'obligation à la conviction

L'un des messages les plus marquants de la conférence tenait en une question simple, lancée à la salle : Comment passer de l'obligation à la conviction ? Car c'est bien là le nœud du problème dans de nombreuses organisations. Les processus de prévention existent, les politiques sont rédigées, les formations sont données, mais l'adhésion réelle, elle, fait souvent défaut.



Dans un monde du travail en constante évolution, la SST ne peut pas se limiter à cocher des cases.

M. Ponsard a invité l'auditoire à réfléchir à ce qui distingue une culture de prévention véritablement incarnée d'une culture de conformité de façade. La différence, selon lui, ne tient pas à l'abondance des ressources ou à la complexité des outils, mais à la qualité des relations humaines au sein des équipes et à la capacité des *leaders* à mettre l'humain, sincèrement, au cœur de leurs décisions et de leurs actions. Créer et cultiver des liens avec chacun des membres de notre équipe demande du temps au quotidien. Toutefois, les gains sur le plan global sont bien réels, tant pour la gestionnaire que pour le personnel.

Un appel à l'audace collective

En guise de conclusion, Alain Ponsard a lancé un appel à l'audace. Dans un monde du travail en constante évolution, la SST ne peut pas se limiter à cocher des cases. Les contraintes organisationnelles sont réelles, personne ne le nie, mais elles ne peuvent pas servir d'excuse permanente à l'immobilisme. Il est temps, a-t-il dit, de déconstruire les modèles de pensée traditionnels, de favoriser des approches plus proactives, plus collaboratives, et surtout plus humaines afin de susciter et de maintenir la mobilisation des troupes vers un objectif commun.

Cette conférence d'ouverture a donné le ton d'une journée à l'image de son propos : dynamique, ancrée dans la réalité du terrain et profondément tournée vers l'essentiel. Parce que la prévention, en fin de compte, c'est une affaire de relations humaines et de collaboration. •

RÉFÉRENCE

1. Ponsard, A. (2026). *Acteur conscient et volontaire pour viser, ensemble, santé et saine performance*. Colloque ASSTSAS 2026. Saint-Hyacinthe.

La proximité comme élément clé de la prévention



Philippe Archambault
parchambault@asstsas.qc.ca

Un des panels de notre colloque était composé de questionnaires de différents milieux de travail. Le cœur de la discussion : la mobilisation en santé et en sécurité du travail (SST). Y a-t-il des stratégies pour susciter l'adhésion et l'engagement en matière de prévention ? Une des panellistes était Brigitte Harvey, directrice générale du CPE Joujou. Sa prise de parole, franche et inspirée, nous a donné envie d'approfondir avec elle sa vision. Nous la remercions chaleureusement pour son temps et sa collaboration.

Pouvez-vous nous présenter votre CPE ?

Eh bien, le CPE Joujou fête ses 50 ans cette année ! Nos trois installations sont en Montérégie. Elles accueillent 220 enfants, plusieurs d'entre eux présentent des besoins particuliers. Notre équipe est composée de 60 travailleuses et travailleurs dont la majorité est syndiquée.

Quels sont vos risques les plus fréquents, les plus préoccupants ?

Les chutes et les troubles musculosquelettiques. Les maux de dos et les douleurs aux chevilles sont très fréquents en service de garde. Nous connaissons bien ces risques et nous savons comment les réduire et les contrôler. D'un autre côté, c'est vraiment d'autres enjeux qui nous préoccupent depuis quatre ou cinq ans. Là, je songe aux risques psychosociaux.

Le constat est clair : les enfants posent de plus en plus de gestes violents. Ça fait 40 ans que je suis dans le milieu. J'ai été éducatrice, directrice d'installation et maintenant DG. Avant les dernières années, on voyait

une désorganisation complète d'un enfant peut-être une fois ou deux dans une année. Maintenant, c'est un phénomène beaucoup plus fréquent. Même avec une grande expérience, une éducatrice peut recevoir un coup de poing au visage de la part d'un enfant en crise. C'est une blessure qui s'accompagne d'une douleur psychologique et de doutes : suis-je encore compétente ? Qu'est-ce qui se passe ? Ce sont des situations hyperprésentes dans le milieu. Ça nous préoccupe et nous mobilise.





À droite complètement, Brigitte Harvey lors du panel.

Qu’avez-vous mis en place ?

Avec l’aide de notre mutuelle, nous avons élaboré un protocole, étape par étape, pour encadrer et soutenir une éducatrice lorsqu’un enfant se désorganise. C’est un moyen de protéger la travailleuse, car, avec le stress ou même la peur, elle pourrait poser des gestes inappropriés. Par instinct, elle pourrait par exemple décider de prendre l’enfant pour le protéger ou le conduire dans un coin pour l’immobiliser. De tels gestes peuvent causer des blessures, mais ils peuvent aussi entraîner des mesures administratives. Le protocole est là pour protéger l’enfant et l’éducatrice, parce qu’il favorise une intervention sécuritaire.

En fait, le protocole fait partie d’un ensemble de documents informatifs qui permettent d’accompagner et de comprendre les comportements agressifs des enfants. Ce sont des documents synthétiques, de trois à six pages, qui présentent des éléments clés et de bonnes pratiques. Pour compléter le tout, nous avons aussi une grille d’observation pour faire le portrait des comportements et des interventions.

Une dernière chose : une partie de cette documentation est présentée aux parents. Nous les mettons dans le coup. Ils sont nos alliés en prévention et c’est important qu’ils comprennent notre cadre et notre philosophie d’intervention. Comme ça, s’il arrive quelque chose, il n’y a pas de surprise!

Au-delà de cette prise en charge, quels sont vos piliers en prévention ?

Le grand principe, c’est la proximité des gestionnaires avec le terrain. L’application de ce principe est le résultat d’un travail collectif. Il y a plusieurs années, nous avions tous les ingrédients SST en place. Le comité de santé et de sécurité (CSS) fonctionnait bien, nous faisons des capsules SST et des fiches techniques de rappel. Pourtant, notre « note » auprès de la CNESST était mauvaise et des événements accidentels se produisaient. On avait tous les ingrédients, mais la mayonnaise ne pognait pas... pourquoi?

Une des raisons était une approche trop administrative de la prévention. Je faisais partie du CSS, je connaissais bien les obligations en SST, mais, en tant que DG, j’étais loin du plancher et du quotidien du personnel. J’ai alors cédé ma place au CSS à une directrice d’installation... et là, nous avons tout de suite vu du changement. C’est facile à comprendre : si la personne porteuse du dossier SST est elle-même sur le plancher en tant que gestionnaire de proximité, elle peut veiller au quotidien aux bonnes pratiques et aux gestes clés dans son équipe. Elle peut aussi transférer ses connaissances aux autres directrices d’installation en utilisant un langage commun. D’ailleurs, cette année, les deux autres directrices feront leur entrée dans le CSS. L’idée est toujours d’accroître cette proximité.

Un autre exemple des bénéfices de cette proximité. Prenons la routine du dîner. Normalement, les repas sont servis autour de 11 h 15 - 11 h 30. Mais il arrive parfois qu’on prenne du retard. Et cette situation conduit les éducatrices à aller plus rapidement « pour être à l’heure ». On sait que les accidents arrivent dans ce genre de situation. Est-ce bien grave de décaler un peu le dîner ? Bien sûr que non ! La directrice d’installation est sur le plancher, elle peut prendre cette décision et gérer les conséquences pour la sécurité et le bien-être du personnel. Cette souplesse dans les pratiques organisationnelles, c’est aussi ça agir en prévention.

Cette proximité de la gestionnaire, c'est l'élément crucial pour que la mayonnaise pogne! Au fond, l'experte de la gestion (la directrice) doit côtoyer l'experte de la tâche (l'éducatrice). Disons que notre « note SST » s'est grandement améliorée... et que notre cotisation à la CNESST a diminué en conséquence. L'argent épargné est réinvesti pour les enfants et le soutien des éducatrices. C'est une grande fierté pour nous.

D'autres initiatives en SST?

Oui, beaucoup! Nous avons constitué deux cartables qui rassemblent des fiches illustrées accompagnées de consignes. Ces fiches montrent soit les bonnes pratiques soit celles à éviter à tout prix. Par exemple, dans l'une de ces fiches, on peut voir une éducatrice debout sur une chaise qui tente d'atteindre un rangement en hauteur... bien sûr, un X rouge marque la photo. C'est l'équipe de santé et de sécurité qui a construit ces documents en collaboration avec les éducatrices et les responsables de l'alimentation. Parfois, on utilise ces fiches comme des affiches dans nos aires communes en guise de rappels SST pour certaines tâches.

Dans le programme d'accueil, il y a un volet SST. En plus, cette année, toute nouvelle personne employée est jumelée avec un membre du CSS dans une perspective de monitorat. La représentante en santé et en sécurité (RSS) participe aussi à cet accueil SST. Pendant la période d'intégration, une formation sur la prévention des maux de dos est offerte. Dans les rencontres pédagogiques par groupes d'âge, il y a aussi un point SST. La prévention se retrouve un peu partout dans notre organisation!

Au-delà de l'intégration, nous avons aussi mis en place une nouvelle manière d'inspecter nos différentes installations. À force d'habitude, on n'arrive plus à bien observer notre milieu de travail. Certains détails nous échappent, si bien qu'on finit par ne plus les voir. Pour pallier cette lacune, la recette est simple : nous alternons le lieu de nos rencontres de comité, nous réunissant ainsi à tour de rôle dans chacune de nos installations. En fin de rencontre, nous faisons le tour des lieux pour observer s'il y a des éléments dangereux ou à améliorer. Les personnes des autres installations sont plus sensibles à certains détails; elles ont le regard neuf en quelque sorte. Encore une fois, cette pratique ne coûte rien, mais procure des résultats profitables pour tous.

Et pour l'avenir, quels sont vos souhaits, vos rêves ?

De manière générale, impliquer davantage les parents, créer une plus grande proximité, qu'ils sentent que c'est aussi leur milieu et qu'ils ont un rôle à jouer en collaboration avec nous. Le parent et l'éducatrice de son enfant sont déjà très proches. Ils se voient tous les jours et des liens de confiance les unissent. Si on demande à un parent de contribuer à la santé et à la sécurité de la personne qui s'occupe de son enfant... la réponse risque d'être positive et naturelle.

Nous ne sommes pas qu'un service. Nous sommes une communauté. Le parent, l'enfant et le personnel forment cette communauté. Au fond, je rêve d'un monde plus communautaire où le sentiment d'appartenance serait fort et porteur de sens pour toutes et tous. •



L'intelligence émotionnelle, l'art de surfer sur les vagues



Vanessa Monterrey Dugré
vmonterreydugre@asstsas.qc.ca

Le colloque 2026 de l'ASSTSAS s'est conclu sur une grande manifestation d'énergie collective portée par le dynamisme d'Alexandra Larouche, conférencière et psychologue organisationnelle. Sa conférence¹ abordait avec franchise et humour un sujet phare de la santé psychologique : l'intelligence émotionnelle. Elle a permis aux participantes et participants de découvrir des moyens de cultiver l'empathie et l'équilibre afin de mieux surfer sur les vagues.

L'intelligence émotionnelle est un grand concept. Elle est une compétence relationnelle qui permet de mettre des mots sur les maux, de choisir la bonne posture pour affronter les vagues, de porter un regard nouveau sur les situations. Grâce à cette intelligence, on peut reconnaître ses émotions et les utiliser comme leviers dans ses relations. C'est la clé pour cultiver la santé psychologique, pour soi et pour les équipes dont on fait partie, tant dans la vie professionnelle que personnelle.

Cinq éléments

Alexandra Larouche illustre les grands pôles de l'intelligence émotionnelle par cinq éléments du corps : la tête, le cœur, les jambes, les bras et les mains. Les trois premières composantes sont centrées sur soi, alors que les deux dernières, les bras et les mains, sont tournées vers l'autre, vers les relations.

1) LA TÊTE, LA CONSCIENCE DE SOI

C'est l'art d'écouter, d'observer et de ressentir la situation. C'est aussi vivre le moment présent. L'analogie de l'œil du cyclone décrit cette aptitude : être en mesure de se positionner au cœur de la tempête, là où les vents soufflent le moins fort, pour mieux réfléchir. La conscience de soi, c'est aussi apprendre à ajuster le gradateur entre l'émotion ressentie et la réaction. Cela suppose de renforcer sa capacité à évaluer l'événement : est-ce grave ou est-ce simplement plate comme situation ? Il s'agit ensuite d'évaluer les changements physiques et les pensées associées à la situation, en prenant le temps de se reconnecter à sa respiration. Cette prise de recul entraîne une réaction plus adaptée.



Alexandra Larouche lors de sa conférence.

Alexandra Larouche rappelle que les bras permettent de prendre soin du grand nous, de la collectivité ; ils sont tendus vers et pour les autres.

2) LE CŒUR, LA GESTION DES ÉMOTIONS

Ce pôle de l'intelligence émotionnelle traite de la capacité à exprimer ses émotions, à les percevoir, à les comprendre et à les gérer. M^{me} Larouche utilise l'exemple d'une boîte de pression que l'on remplit d'émotions, représentées par des mouchoirs. Il existe différentes façons de gérer ces boules de pression : les comprimer, les projeter sur les autres ou les exprimer. La personne qui gère difficilement ses émotions peut accumuler un trop-plein dans sa boîte jusqu'à ce qu'elle explose sur les autres ou engendre des problèmes de santé mentale. À l'inverse, une personne dotée d'une bonne intelligence émotionnelle use de stratégies pour gérer et exprimer ses émotions. Elle choisit l'expression comme stratégie de régulation.

3) LES JAMBES, LA MOTIVATION

Elles renvoient à la capacité de devenir sa propre source d'énergie en cultivant les hormones du bonheur. Connaître ses moteurs d'action et les éléments qui suscitent son élan alimente ce pôle. Les jambes permettent de trouver un équilibre, une base solide, lorsque la tête et le cœur sont moins stables. Entraîner ses jambes de l'intelligence émotionnelle contribue au maintien d'une posture équilibrée.

4) LES BRAS, LA CAPACITÉ D'ENTREtenir DE BONNES RELATIONS INTERPERSONNELLES

Ce pôle fait appel aux compétences de communication et d'empathie. Grâce à lui, on offre du soutien social et des rétroactions constructives. Alexandra Larouche rappelle que les bras permettent de prendre soin du grand nous, de la collectivité ; ils sont tendus vers et pour les autres.

La conférencière souligne l'importance de passer d'une posture de femme-orchestre à une posture de chef d'orchestre. La femme-orchestre est la personne qui fait tout elle-même, des percussions à la mélodie. Cette posture d'autonomie peut parfois mener à la dissonance et à l'épuisement. La chef d'orchestre, elle, possède une vision d'ensemble : elle délègue, fait confiance, communique et soutient.

5) LES MAINS, LA CAPACITÉ DE SOUTENIR ET D'AIDER LES AUTRES

Elles évoquent la capacité à tendre la main à l'autre, à être ensemble et à se soulever les unes les autres.

Une personne qui possède une intelligence émotionnelle développée et qui utilise tout son corps devient plus convaincue et convaincante (avec sa tête), plus inspirée et inspirante (avec son cœur), plus motivée et motivante (avec ses jambes), rassembleuse (avec ses bras) et soutenante (avec ses mains).

Quelques trucs pour votre boîte à outils

En plus de l'analogie du bonhomme de l'intelligence émotionnelle, Alexandra Larouche présente plusieurs outils pour entretenir et développer cette compétence. Ces outils visent à accroître notre flexibilité et notre souplesse face aux aléas de la vie.



Photo : iStock

On devrait donc écouter et observer deux fois plus que l'on parle.

Pour la tête, ou la conscience de soi, il faut se rappeler que la tête a deux yeux, deux oreilles et une seule bouche. On devrait donc écouter et observer deux fois plus que l'on parle. Il faut aussi prendre le temps de ressentir et de vivre le moment présent pour prendre conscience de soi. Les personnes qui ont assisté à la conférence se rappelleront l'état poncho-gougoune, une posture de conscience inconsciente. Ou encore l'état de *flow* que l'on peut atteindre en faisant des choses que l'on aime : courir, jardiner, marcher en forêt, par exemple.

Pour le cœur, Alexandra Larouche invite au questionnement : quels sont les trucs pour favoriser l'expression de soi ? Elle en propose quelques-uns comme la respiration abdominale, la pleine conscience, la gratitude ou les cinq « wow » par jour², l'activité physique, les liens sociaux ou le fait de trouver du temps pour soi.

Pour les jambes, vous pouvez adopter des PPP, ou postures de présence parfaite, des positions qui stimulent l'énergie positive, par exemple tenir le dos droit et la tête haute, sourire et garder les bras ouverts. Vous pouvez également vous créer une liste de lecture TTT, ou tounes thérapeutiques trippantes, c'est-à-dire de la musique qui vous motive et vous inspire. Quelle chanson réduit votre stress ? Laquelle vous fait danser ? Laquelle stimule votre courage ? Laquelle rassemble ? En répondant à ces questions, vous pouvez influencer sur votre état intérieur et maintenir votre élan.

Pour les mains et les bras, la conférencière invite à ne jamais sous-estimer la puissance de la reconnaissance. Un sourire, un regard ou un encouragement sont autant d'outils pour nourrir le bien-être collectif.

En guise de conclusion, Alexandra Larouche a laissé le public sur un questionnement. Avec ces notions d'intelligence émotionnelle en tête, que pouvez-vous faire de différent ? Comment pouvez-vous vous améliorer ? Un questionnement qui fait son chemin entre deux vagues du quotidien. •

RÉFÉRENCES

1. Larouche, A. (2026). *L'intelligence émotionnelle, l'art de surfer sur les vagues !* Colloque ASSTSAS 2026. Saint-Hyacinthe.
2. À la fin d'une journée de travail, il s'agit de nommer des moments touchants pour lesquels vous êtes reconnaissante.



Photo : Shutterstock

COLLOQUE ASSTSAS 2027
ENSEMBLE
EN PRÉVENTION

21 AVRIL 2027

CENTRE DE CONGRÈS DE SAINT-HYACINTHE

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