

Le 1^{er} mars 2022

À TOUS LES SYNDICATS ET AUX CONSEILLERS DES CPE FSSS-CSN

OBJET : Résultats de l'enquête de l'INSPQ

Bonjour camarades,

En mai dernier, notre organisation syndicale représentant les travailleurs-ses en CPE était invitée, au même titre que l'Association des cadres des CPE (ACCPE), l'Association québécoise des CPE (AQCPE), l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (ASSTSAS), à participer au sondage de l'Institut national de santé publique du Québec ([INSPQ](#)).

Ce sondage visait à évaluer la situation dans le réseau de la petite enfance concernant la santé et le bien-être des employé-es en milieu de travail afin de développer, dans un deuxième temps, des interventions appropriées.

Ce sondage fait donc partie d'un projet d'envergure visant à la promotion et la prévention de la santé psychologique et le bien-être au travail des personnes œuvrant dans les CPE et les bureaux coordonnateurs. Il trace le portrait des enjeux du réseau à partir des six dimensions suivantes : l'environnement de travail

- Les pratiques de gestion et l'organisation du travail ;
- L'équilibre entre le travail et la vie personnelle ;
- Les habitudes de vie ;
- Le travail relationnel et ses impacts ;
- Les indicateurs de santé.

Vous trouverez ci-joints quelques faits saillants tirés des résultats du sondage. Déjà, tous les partenaires se sont fermement engagés à poursuivre les travaux et à proposer des pistes de solution à mettre en œuvre dans tout le réseau.

En vous remerciant de votre précieuse participation, bonne lecture !

La vice-présidente des secteurs privés de la FSSS-CSN



LUCIE LONGCHAMPS

Et



PHILIPPE CREVIER

Conseiller syndical FSSS-CSN

Valorisation, promotion et préservation des services publics (VPP), Santé et sécurité au travail (SST)

/jc

FAITS SAILLANTS DU SONDAGE

En mai 2021, 3 571 professionnelles de CPE-BC du Québec ont complété le sondage afin de broser un portrait des enjeux vécus par le personnel.

La collecte de données s'est déroulée en contexte de COVID-19; les résultats pourraient en être affectés.

1. Les caractéristiques des répondantes

- 97 % des répondants sont des femmes ;
- 61 % ont 10 ans et plus d'ancienneté au sein de leur organisation ;
- 67 % des répondantes sont syndiquées ;
- 89 % détiennent un poste permanent ;
- 82 % travaillent dans un CPE.

2. L'environnement de travail

Dans son ensemble, les répondantes estiment avoir un environnement de travail sain et adéquat (88 % déclarent avoir un environnement sécuritaire).

En ce qui concerne le problème du bruit, les résultats indiquent que 43 % des répondantes ne sont pas satisfaites de cette condition. En effet, 29 % déclarent travailler dans un bruit si intense qu'il est difficile de tenir une conversation à quelques pieds de distance, et ce, même en criant.

Des risques reliés aux infections, à la posture, aux charges lourdes et aux gestes répétitifs sont notamment identifiés comme étant présents dans l'environnement de travail.

3. Les pratiques de gestion et l'organisation du travail

À partir de l'analyse de l'INSPQ, un regroupement de questions permettait de dégager des résultats sur chaque facteur de risque psychosocial¹.

¹ Des facteurs qui sont liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi et aux relations sociales et qui augmentent la probabilité d'engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnes exposées. INSPQ

| FACTEUR DE RISQUE | DÉFINITION | SURREPRÉSENTATION DU RISQUE ² |
|--|---|--|
| Reconnaissance au travail faible | Absence ou peu de gestes de reconnaissance des efforts et du travail fourni. Il peut s'agir de rémunération, d'estime, de respect, de sécurité d'emploi ou encore, de perspective de promotion. | 62 % |
| Charge de travail élevée | Quantité de travail à accomplir élevée, exigences mentales et contraintes de temps importantes. | 48 % |
| Autonomie décisionnelle faible | Absence ou peu de possibilités d'exercer un certain contrôle sur le travail à réaliser et d'utiliser ou développer ses habiletés. | 49 % |
| Soutien au travail des collègues faible | Absence ou peu d'esprit d'équipe, de cohésion dans le groupe, de même qu'une absence ou peu de soutien et de collaboration de la part des collègues dans l'accomplissement des tâches. | 21 % |
| Soutien au travail du supérieur faible | Absence ou peu de disponibilité et de soutien de la part du supérieur envers les employées. | 30 % |
| Harcèlement psychologique au travail | Réfère à une personne qui, au cours des 12 derniers mois, à son emploi principal, a fait l'objet de paroles ou d'actes répétés ayant porté atteinte à sa dignité ou à son intégrité. | 28 % |

Dans l'ensemble, la proportion de répondantes percevant une faible autonomie décisionnelle, une faible charge de travail, une faible reconnaissance, un faible soutien des collègues et un faible soutien du supérieur est plus élevée comparativement aux résultats de l'EQSP³ (en rouge) pour le secteur « Soins santé et services sociaux ».

La proportion de répondantes percevant avoir subi du harcèlement psychologique au moins une fois au cours des 12 derniers mois est comparable à ceux obtenus dans l'EQSP (en jaune).

Ces données permettent d'orienter nos actions pour avoir un impact plus important sur le bien-être des employées. Agir sur la charge de travail et la prévention du harcèlement psychologique permettrait de réduire de plus de deux fois la détresse psychologique dans nos milieux. Au deuxième rang viennent les actions de reconnaissance, le soutien du gestionnaire et l'autonomie.

² En comparaison avec les résultats de l'Enquête québécoise sur la santé de la population (EQSP) pour le secteur « Soins santé et services sociaux ».

³ Enquête québécoise sur la santé de la population

4. Équilibre travail – vie personnelle

Une proportion significative (près du quart) des répondantes ont de la difficulté à maintenir un équilibre entre leurs obligations professionnelles et leur vie personnelle.

5. Habitudes de vie

Concernant les habitudes de vie, les résultats présentent des perspectives d'amélioration en matière d'alimentation et d'activités physiques. Par exemple, la grande majorité des répondantes indiquent que leur environnement de travail ne favorise pas la pratique d'activités physiques.

6. Le travail relationnel et ses impacts

La charge émotionnelle élevée peut avoir des impacts significatifs sur la santé physique et psychologique des travailleuses, mais également sur les collectifs et les organisations. Or, plus de 80 % des répondantes estiment avoir un travail émotionnellement exigeant et 56 % craignent de commettre des erreurs.

Ainsi, 53 % des répondantes se sentent exténuées à la fin d'une journée de travail, alors que 40 % se sentent excessivement épuisées à cause de leur travail.

De plus, 73 % des répondantes ont à intervenir auprès d'enfants à besoins particuliers, alors que seulement 39% estiment avoir toujours ou souvent accès aux outils nécessaires pour intervenir.

7. L'état de santé des répondantes

La proportion de répondantes percevant leur santé passable ou mauvaise est plus élevée comparativement au résultat du secteur « Soins de santé et services sociaux » de l'EQSP.

Pour l'indicateur de santé psychologique, on retrouve une proportion supérieure de répondantes présentant un niveau de détresse psychologique élevé et très élevé en comparaison avec les résultats de l'EQSP. Parmi les répondantes ayant une détresse psychologique élevée ou très élevée (57 %), la grande majorité d'entre elles (93 %) perçoit que les symptômes sont associés complètement ou partiellement au travail.

En ce qui concerne les troubles musculosquelettiques⁴, 64 % des répondantes estiment avoir au moins une douleur reliée partiellement ou complètement au travail.

Au cours des douze derniers mois, près du quart des répondantes sont parfois allées travailler malgré le sentiment d'avoir plutôt à s'absenter parce qu'elles se sentaient malades (principalement en raison de problèmes de santé psychologique), entraînant une perte de productivité estimée à 127 065 heures.

Enfin, 25 % des répondantes ont l'intention de quitter leur emploi et de changer de domaine d'activité.

⁴ Réfère à un ensemble de symptômes et de lésions inflammatoires ou dégénératives de l'appareil locomoteur au cou, au dos, aux membres supérieurs et aux membres inférieurs. La douleur ou la perte de fonction sont des manifestations courantes de ces atteintes. Il se distingue d'une blessure qui apparaît soudainement à la suite d'un événement traumatique accidentel. Il évolue habituellement de façon progressive.

PASSER DES RÉSULTATS À L'ACTION

D'après une question sur les thématiques prioritaires, les répondantes ont indiqué un *top 2* des interventions attendues dans leur milieu de travail :

- 1- Des actions de reconnaissance au travail (ex.: efforts et réalisations soulignés, hausse du salaire, respect et estime).
- 2- Une réduction de la charge de travail (ex.: augmentation du nombre d'employées, temps pour faire les tâches, reconnaissance de la charge émotionnelle).

L'ergonomie et l'aménagement de l'environnement de travail, le bruit et la conciliation travail-vie personnelle sont aussi des enjeux à prioriser.

À la lumière de ces résultats, nous vous conseillons d'effectuer une identification des besoins dans votre milieu afin que vos priorités soient les bonnes.

POUR ALLER PLUS LOIN

- En cliquant [ici](#), vous trouverez le résumé du sondage élaboré par l'INSPQ.
- Pour celles et ceux qui voudraient consulter le rapport complet de l'enquête, veuillez cliquer [ici](#).
- Pour mieux comprendre les risques psychosociaux, [cliquez ici](#).

RESSOURCES ET OUTILS DISPONIBLES

À la FSSS-CSN, de nombreuses ressources et outils sont disponibles pour vous soutenir dans vos démarches de prévention.

- Démarche syndicale en prévention : <https://formationsst.csn.info/>
- Santé psychologique :
 - <https://formationsst.csn.info/sante-psychologique/presentation/>
 - https://www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2017/09/2017-06_guide_facteurs-favorables_csn.pdf
 - <https://www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2017/06/prevention-sante-psychologique.pdf>
- Ergonomie : <https://formationsst.csn.info/ergonomie/presentation/>
- Troubles musculosquelettiques : [https://formationsst.csn.info/troubles musculosquelettiques/presentation/](https://formationsst.csn.info/troubles_musculosquelettiques/presentation/)
- Violence et harcèlement au travail :
 - https://www.csn.qc.ca/d405-1_vht_brochuregp_fr_29w/
 - https://www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2019/03/2019-03_trousse-vht_csn.pdf
- Organisation du travail : https://www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2016/04/2015-05-01_publication_agir_organisationdutavail_guide_csn.pdf

VOTRE ASSOCIATION PARITAIRE POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL DU SECTEUR AFFAIRES SOCIALES (ASSTSAS) VOUS PROPOSE DES RESSOURCES :

Enjeux liés à l'environnement

- Le guide de prévention [Aménagement ergonomique d'un service de garde.](#)
- Un service d'assistance-conseil pour les risques SST dont la gestion du bruit et l'ergonomie.

Enjeux liés aux risques psychosociaux

- Un [dossier thématique](#) sur la prévention de la santé psychologique au travail pour les services de garde.
- Le guide de prévention [La santé psychologique au travail. Éléments essentiels d'une démarche de prévention.](#)
- Des articles diverses, notamment sur [la charge de travail](#), [le travail émotionnellement exigeant](#), [la reconnaissance](#), [l'empathie au travail](#), [les facteurs de résilience](#), etc.
- Des formations offertes sur la communication, sur la civilité au travail, sur la prévention de la santé psychologique au travail, l'empathie, etc.
- Un service d'assistance-conseil pour les risques psychosociaux dont un soutien au diagnostic et à l'élaboration du plan d'actions.

Merci aux partenaires du comité consultatif,

