

RÉSULTATS ENQUÊTE INSPQ



En mai dernier, l'Association des cadres des CPE, l'Association québécoise des CPE (AQCPE), l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (ASSTSAS) et les organisations syndicales (FSSS-CSN, CSQ et FTQ) vous invitaient à participer à un sondage de l'Institut national de santé publique du Québec ([INSPQ](#)), visant à évaluer la situation dans le réseau de la petite enfance en ce qui a trait à la santé et au mieux-être des employés en milieu de travail afin de développer, dans un deuxième temps, des interventions appropriées.

Ce sondage fait donc partie d'un projet d'envergure qui vise à agir en prévention pour la santé psychologique et le bien-être au travail dans les CPE et bureaux coordonnateurs et à en faire la promotion. Il permet de réaliser un portrait des enjeux du réseau, à travers six dimensions : l'environnement de travail, les pratiques de gestion et l'organisation du travail, l'équilibre travail et vie personnelle, les habitudes de vie, le travail relationnel et ses impacts ainsi que des indicateurs de santé.

Vous trouverez ci-bas quelques faits saillants tirés des résultats du sondage. Nous vous remercions pour votre précieuse participation !

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.

Bonne lecture !

Faits saillants du sondage

En mai 2021, 3 571 professionnelles de CPE-BC du Québec ont complété le sondage afin de dresser un portrait des enjeux vécus par le personnel. La collecte de données s'est déroulée en contexte de COVID-19; les résultats peuvent en être affectés.

1 Les caractéristiques des répondantes

97% des répondantes sont des femmes;
61 % ont 10 ans et plus d'ancienneté au sein de leur organisation;
67% des répondantes sont syndiquées;
89% ont 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 bruit, les résultats indiquent que 43% des répondantes ne sont pas satisfaites de cette condition. 29% déclarent travailler dans un bruit si intense qu'il est difficile de tenir une conversation à quelques pieds de distance, même en criant.

Des risques liés 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, une association de questions permettaient de dégager des résultats sur chaque facteur de risque psychosocial¹.

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 possibilité 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%

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

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 ».

Soutien au travail du supérieur faible	Absence ou peu de disponibilité et de soutien de la part du supérieur envers les employés.	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%

Globalement, les proportions 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 sont plus élevées 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'EQSP³ (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 2 fois la détresse psychologique dans nos milieux. Au deuxième rang, viennent les actions de reconnaissance, le soutien du gestionnaire et l'autonomie.

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'activité physique. Par exemple, la grande majorité des répondants indiquant 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 travailleurs, mais également des collectifs et des organisations. Or, plus de 80 % des répondants estiment avoir un travail émotionnellement exigeant et 56% ont peur de commettre des erreurs.

53% des répondantes se sentent exténuée à la fin d'une journée de travail, alors que 40% se sentent excessivement épuisée à cause de son travail.

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

³ Enquête québécoise sur la santé de la population

7 L'état de santé des répondantes

La proportion de répondants 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 répondants présentant un niveau de détresse psychologique élevé et très élevé en comparaison avec les résultats de l'EQSP. Parmi les répondants ayant une détresse psychologique élevée ou très élevée (57 %), la grande majorité d'entre eux (93 %) perçoit que leurs symptômes sont associés complètement ou partiellement au travail.

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

Au cours des douze (12) derniers mois, près du quart des répondantes sont parfois allées travailler malgré l'impression qu'elles devaient plutôt s'absenter parce qu'elles se sentaient malade (principalement en raison de problèmes de santé psychologiques), 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

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, salaire, respect et estime)
- 2- Une réduction de la charge de travail (ex.: nombre d'employées, temps pour faire les tâches, charge émotionnelle)

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

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 écrire à l'adresse suivante : Mutuelle@aqcpe.com

Pour mieux comprendre les risques psychosociaux [cliquez ici](#).

Ressources et outils disponibles

L'AQCPE et la Mutuelle de prévention des CPE ont à cœur de vous soutenir selon vos besoins :

Enjeux liés à l'environnement

- o Une formation en ligne sur les maux de dos
- o Des rendez-vous conseils pour les risques SST et pour impliquer l'équipe de travail

Enjeux liés aux risque psychosociaux

- Le [référentiel du gestionnaire. Promotion et prévention de la santé et sécurité psychologiques](#) (SSP)
- Des [formations en ligne](#) sur la culture favorable à la santé psychologique, la résilience de l'organisation, les risques psychosociaux (RPS) et la démarche pour une santé psychologique optimale du personnel
- Des causeries et des outils sur le harcèlement psychologique au travail et l'incivilité
- Un accompagnement à la démarche pour une santé psychologique optimale du personnel (identification et analyse des RPS, plan d'action) avec le comité SST
- Des capsules minute santé psy, des articles, des fiches activités, etc.

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 risque 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 :

