

COLLABORER, C'EST BON POUR LA SANTÉ !

PP 40063030 — retourner toute correspondance ne pouvant être livrée au Canada à : ASSTAS, 7400, boul. des Galeries d'Anjou, bureau 600, Montréal (Québec), H1M 3M2

- 1 **RISQUES PHYSIQUES**
Quand le bruit dérange
- 4 **ORGANISATION DE LA SST**
L'arrivée du *Règlement sur les mécanismes de prévention*
- 6 **SANTÉ PSYCHOLOGIQUE**
La collaboration au cœur du travail d'équipe
- 9 **ÉVÉNEMENTS**
Colloque Ensemble en prévention

MOT DE LA RÉDACTION

Une belle occasion de se retrouver

Notre colloque annuel s'en vient à grands pas et vous êtes invitées à y participer. Toute une journée consacrée à la santé et à la sécurité du travail vous attend. En plus de conférences sur des thèmes rassembleurs, nous vous proposons un survol des nouvelles obligations en prévention, définies par *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST), et des informations sur les mesures à mettre en place dans le cadre du régime intérimaire. Deux conférences sont spécialement prévues pour les services de garde. Elles vous permettront d'y voir plus clair dans les changements liés à la LMRSSST et d'en comprendre les implications dans votre propre contexte de travail. Pour plus de détails, lisez le dernier article de ce numéro ou consultez notre site Web.

Il y a du nouveau dans notre dossier consacré à la LMRSSST. Nous avons développé une série d'outils pour vous aider à effectuer l'identification des risques dans votre service de garde. Une fiche explicative vous indique les grandes lignes de la démarche d'identification et d'analyse de risques. Elle s'accompagne d'un aide-mémoire, d'un questionnaire et d'un tableau d'identification. Des outils simples et indispensables pour recenser les risques auxquels vous êtes exposées !

asstsas.qc.ca



Cliquez sur ce pictogramme !

Volume 24, numéro 2, septembre 2022

Directeur général ● Pascal Tanguay

Rédacteur en chef ● Philippe Archambault

Production ● Sylvie Bédard, Andrée-Anne Buteau, Marilynne Gilbert, Lucie Legault, Lydia Pelletier

Révision ● Louise Lefebvre

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

Conception graphique ● acapelladesign.com

Page couverture ● iStock.com

Impression ● L'Empreinte

ASSTAS  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 (ASSTAS). 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'ASSTAS : 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'ASSTAS. 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, 2022
Bibliothèque et Archives Canada, ISSN : 1481-3882
Envoi de Poste-publications – Contrat N° 40063030

Quand le bruit dérange



Sylvie Bédard
sbedard@asstsas.qc.ca

Il pleut toute la journée, les enfants restent à l'intérieur. Vous circulez dans le service de garde et vous trouvez que le bruit provenant des locaux est bien élevé. Il y a de l'électricité dans l'air ! Vous en parlez à vos collègues à la rencontre d'équipe et la majorité pense, en effet, que le niveau de bruit est souvent élevé. Cela dérange plusieurs éducatrices. Comment améliorer la situation ?

Le bruit est un risque physique présent dans les services de garde. Les jeux, les conversations, les cris, les rires et les pleurs sont autant de sources de bruit. D'autres activités du quotidien contribuent aussi au niveau sonore. Pensez aux appareils pour préparer les repas ou, encore, pour laver la vaisselle. Voici quelques mesures préventives pour améliorer l'ambiance sonore.

Les sons et le bruit

Le son est une vibration qui se propage dans l'air ou à travers les matériaux et que l'oreille peut détecter. Le son persiste un certain temps selon les propriétés des matériaux (réverbération). Ensuite, il se transmet ailleurs par les ouvertures (portes, fenêtres, grilles, trous) ou à travers les structures (murs, plafonds). On améliore l'ambiance sonore d'un local, en contrôlant les sources de bruit, la réverbération et la transmission.

Les sons sont utiles pour détecter un changement dans l'état d'une personne ou dans l'environnement. Dire à voix haute « hé, je suis là ! » évitera une collision dans le corridor. De même, un cri d'enfant peut signaler un inconfort, une détresse. Entendre un son inconnu d'un appareil familial peut indiquer une défectuosité.

Toutefois, on parle de bruit quand le son est considéré comme dérangeant, nuisible, perturbant.



Photo : Shutterstock.com

On améliore l'ambiance sonore d'un local en contrôlant les sources de bruit, la réverbération et la transmission.

On parle de bruit quand le son est considéré comme dérangeant, nuisible, perturbant.

De nombreux effets

Le bruit peut avoir des effets directs sur l'audition en fonction du type de bruit, de l'intensité du niveau sonore, de la durée de l'exposition. La CNESST n'a répertorié aucune atteinte auditive indemnisable en services de garde au cours des cinq dernières années, selon les données récentes disponibles (2016-2020).

Cela dit, vous est-il déjà arrivé d'avoir mal à tête à la fin de la journée ? Le bruit, même s'il ne cause pas d'atteinte auditive, peut entraîner des malaises et des inconforts qui nuisent au fonctionnement du personnel comme à celui des petits. Il est reconnu qu'en services de garde, le bruit peut générer de la fatigue, de l'irritabilité, du stress. S'il est élevé, il perturbe la communication, nuit aux conversations, voire à l'apprentissage de la parole chez les petits.

La tolérance au bruit varie d'une personne à l'autre. Certaines sont grandement dérangées par les cris, d'autres peu ; certaines réagissent aux ambiances bruyantes, d'autres remarquent à peine le niveau sonore. Le seuil de tolérance de chacune peut aussi varier d'une journée à l'autre, ou au cours d'une même journée.

Photo : Shutterstock.com



Solutions pour prévenir le bruit

OÙ AGIR

EXEMPLES D'ACTION

ORGANISATION DES ACTIVITÉS

- **Réserver des moments pour les activités plus bruyantes** afin de réduire la durée de l'exposition
- **Prévoir des activités pour les périodes de transition**, comme des jeux de table, de la lecture
- **Aller dehors à des périodes différentes** pour des groupes de locaux voisins

MOBILIER ET JEUX

- **Recouvrir la base des pattes de chaises** (ex. : balles de tennis, feutre)
- **Mettre une surface amortissante** sur la table (nappe) ou le sol (tapis)
- **Remplacer les jeux bruyants** ou les réserver pour une période d'utilisation précise
- **Instaurer les jetons** pour limiter le nombre d'enfants à un jeu bruyant populaire

AMÉNAGEMENT DES LIEUX

- **Installer des armoires ou des tablettes de rangement** sur le mur mitoyen pour absorber les sons et réduire la transmission sonore
- **Installer des tuiles acoustiques de qualité** sur les murs ou au plafond pour atténuer la réverbération sonore

PLANIFICATION DE FUTURS LOCAUX

- **Préciser les attentes pour contrôler le niveau sonore** : emplacement du bâtiment, nombre d'étages, localisation des locaux bruyants, etc.
- **Vérifier les tuiles acoustiques**, les systèmes de chauffage, de climatisation et de ventilation, les ouvertures entre les locaux, l'emplacement du mobilier et des prises électriques sur les murs mitoyens
- **Consulter le guide Aménagement ergonomique d'un service de garde** de l'ASSTAS¹



Photo : iStock.com

Une démarche efficace

Il existe des solutions variées pour réduire le niveau de bruit. Procédez de façon à repérer celles qui s'adaptent à votre réalité. Pour cela, en tout premier lieu, vous devez identifier les sources de bruit et les situations d'inconfort propres à votre milieu. Un beau projet pour votre comité de santé et de sécurité !

Une approche toute simple consiste à demander au personnel de remplir un journal de bord. Heure par heure, chaque travailleuse cote son inconfort sur une échelle de 1 à 10 et note les sources de bruit quand elle se trouve dans le local. Dans le journal de bord, prévoyez un espace pour les commentaires et les suggestions personnelles, c'est très utile pour la recherche de solutions. Le journal peut être tenu sur plusieurs jours, si cela est jugé nécessaire.

La tolérance au bruit varie d'une personne à l'autre.

Compilez les informations consignées et dressez la liste de toutes les situations considérées comme inconfortables. Comparez les journaux de chaque travailleuse afin d'ouvrir une discussion d'équipe sur les stratégies déjà employées pour diminuer les activités bruyantes.

L'étape suivante vise à rechercher les solutions. Bien des mesures peuvent contribuer à atténuer le niveau sonore. Le tableau de la page précédente en donne quelques exemples.

Réduire le bruit

Le bruit est bien présent dans les milieux de garde, mais plusieurs solutions existent pour le réduire et pour améliorer votre confort. Bien connaître les situations bruyantes est déterminant pour agir avec succès. La participation de l'ensemble du personnel dans l'identification des sources de bruit fait partie d'une approche gagnante pour un environnement plus paisible. Pour en savoir plus, consultez notre page Web² sur le bruit dans les services de garde. ●

RÉFÉRENCES

1. ASSTSAS. (2021). *Aménagement ergonomique d'un service de garde*. asstsas.qc.ca/gp78
2. Voir <http://asstsas.qc.ca/dossier-thematiques/services-de-garde-4>

L'arrivée du **Règlement** sur les **mécanismes** de **prévention**



Lydia Pelletier
lpelletier@asstsas.qc.ca

Le régime intérimaire de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST)* prendra fin au plus tard en octobre 2025. À cette date, toutes les nouvelles obligations en prévention seront en vigueur. Nous parlerons alors du *Règlement sur les mécanismes de prévention*.

Bien que tout ne soit pas encore établi par la CNESST, nous connaissons déjà quelques nouvelles exigences¹ qui seront formulées dans le *Règlement*. Formation, plan d'action et programme de prévention feront partie de la réalité des milieux de travail, dont les services de garde. Regardons ensemble les implications de ces changements.

Une formation obligatoire

À partir du moment où le *Règlement sur les mécanismes de prévention* entrera en vigueur, l'agente de liaison, les membres du comité de santé et de sécurité et la représentante en santé et en sécurité devront obligatoirement participer à un programme de formation dans le but de jouer pleinement leur rôle dans leur service de garde. Le contenu et la durée de cette formation seront déterminés par la CNESST d'ici au déploiement complet du *Règlement*. De plus, à la fin du régime intérimaire, il est annoncé que de nouvelles fonctions s'ajouteront à leur titre.

Programme de prévention ou plan d'action ?

Ces deux outils visent à éliminer et à contrôler les risques d'un milieu de travail donné à l'aide de mesures concrètes. Ils seront exigés dans le nouveau *Règlement*. D'entrée de jeu, disons qu'un plan d'action vise les mêmes objectifs que le programme de prévention, avec quelques exigences en moins. Autrement dit, le plan d'action est une version allégée d'un programme de prévention. Au-delà de ce rapprochement, voici ce qui les distingue.

LE PROGRAMME DE PRÉVENTION

Élaboré par l'employeur, avec la participation des travailleuses, le programme de prévention est un outil efficace pour mettre en place une démarche de prévention. Cette dernière commence par l'identification des risques du service de garde et conduit au choix des moyens de prévention et de contrôle à mettre en place. Cette démarche structurée permet de cibler les priorités, de définir des objectifs, de nommer les responsables, d'établir les échéanciers et les actions à prendre.

Le programme de prévention doit contenir au moins les éléments suivants¹.

- **L'identification et l'analyse des risques**
- **Les mesures et les priorités d'action** permettant d'éliminer ou de contrôler les risques identifiés
- **Les mesures de surveillance, d'évaluation, d'entretien et de suivi** pour s'assurer que les risques sont éliminés ou contrôlés
- **L'identification des moyens** et des équipements de protection individuels (EPI)
- **Les examens de santé de préembauche** et ceux en cours d'emploi exigés par règlement
- **Les programmes de formation et d'information** en matière de SST
- **La liste à jour des matières dangereuses** utilisées dans le service de garde
- **Le maintien d'un service adéquat de premiers soins** pour répondre aux urgences

LE PLAN D'ACTION

Tout comme le programme de prévention, le plan d'action nécessite la participation des travailleuses. Il débute par l'identification des risques pouvant affecter le personnel du service de garde.

Le plan d'action doit contenir au moins les éléments suivants¹.

- **L'identification des risques**
- **Les mesures et les priorités d'action** permettant d'éliminer ou de contrôler les risques identifiés
- **Les mesures de surveillance, d'évaluation, d'entretien et de suivi** pour s'assurer que les risques sont éliminés ou contrôlés
- **L'identification des moyens** et des EPI
- **Les programmes de formation et d'information** en matière de SST

Approche multiétablissements

Par ailleurs, à la fin du régime intérimaire, l'approche multiétablissements² sera modifiée quelque peu. Vous aurez le choix de conserver votre façon de faire ou d'adhérer aux nouveautés. Cela implique que les services de garde qui possèdent plusieurs installations pourront inclure les installations qui comptent moins de 20 travailleuses à leur programme de prévention. Il ne sera donc plus obligatoire d'avoir en place une agente de liaison et un document d'identification des risques propres à chacune de ces installations. Le programme de prévention multiétablissements devra s'appliquer au moins trois ans et tenir compte de l'ensemble des activités exercées.

Un effort collectif

Toutes ces étapes demanderont beaucoup de travail collaboratif des employeurs et du personnel des services de garde. La réforme exprime

le grand besoin de prise en charge de la prévention des accidents du travail. C'est pourquoi des actions concrètes devront être réalisées afin d'éliminer ou de contrôler tous les risques en milieu de travail. Sachez que l'ASSTSAS est présente pour vous soutenir dans chacune de ces étapes. Et n'oubliez pas de rester à l'affût des publications futures sur le sujet! ●



Illustration: Jean Morin

RÉFÉRENCES

1. CNESST. (2022). *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail en résumé*. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/lois-reglements/modernisation-sst>

2. ASSTSAS. (2022). Le régime intérimaire. *Sans pépins*, 24(1), 5-7.

La collaboration au cœur du travail d'équipe



Lucie Legault
llegault@asstsas.qc.ca

La racine latine du verbe collaborer, *cum laborare*, signifie « travailler avec ». Dans un sens général, il est question de collaboration quand deux ou plusieurs personnes s'associent et s'organisent pour travailler ensemble dans le but d'atteindre un objectif commun.

La collaboration se veut une interaction sociale positive, mais elle comporte des défis. Est-ce un choix toujours profitable ?

Pourquoi collaborer ?

Qui ne souhaite pas être heureux dans son travail ? Or, le bonheur au travail s'explique en très grande partie par la présence de relations sociales positives et significatives. Il est démontré que le fait d'aider vos collègues augmente votre degré de bonheur. Selon une recherche menée à Havard, le soutien social demeure l'indicateur prévisionnel de bonheur le plus important durant les périodes de grand stress¹. L'humain est fondamentalement un être social. C'est dans sa nature. Dès la naissance et tout au long

de votre vie, vous êtes plus heureuses quand vous vous sentez liées aux autres.

En plus, c'est bon pour la santé ! Il est reconnu scientifiquement que « la seule perception de bonté mène à une meilleure activité du système immunitaire² ». Les bonnes relations, l'entraide, le soutien social diminuent l'activation des hormones de stress en périodes difficiles agissant ainsi positivement sur votre santé physique et psychologique.

Les autres ont le pouvoir de vous aider à mieux gérer votre stress et vous avez aussi ce



Photo : iStock.com

Le bonheur au travail s'explique en très grande partie par la présence de relations sociales positives et significatives.

pouvoir sur les autres à travers chacune de vos interactions positives³. La collaboration, lorsqu'elle se déroule bien, fait partie de ce soutien, de ces interactions sociales positives dont le bonheur et la santé se nourrissent.

Ajoutons que la qualité des relations est l'une des six caractéristiques qui contribuent à rendre le travail significatif. « Pour que le travail ait un sens, il doit être réalisé dans un milieu qui stimule le développement de relations professionnelles positives, de contacts intéressants [...] et qui permet de développer une complicité avec ses collègues, d'obtenir leur soutien et d'exercer son influence au sein d'une équipe⁴. »

Or, pouvez-vous imaginer un tel milieu de travail où la collaboration, lorsque requise, ne serait pas au rendez-vous ? À la question « pourquoi collaborer ? », nous répondons : « Croyez-vous qu'il soit possible de tout faire seule ? »⁵.

Un sentiment de croissance personnelle et de dépassement de soi se développe lorsque vous partagez votre savoir, votre savoir-faire et votre savoir-être et que vous pouvez apprendre des autres. La collaboration ouvre la voie à l'épanouissement individuel et collectif.

Un atout pour les organisations

Une organisation a tout avantage à encourager une culture de collaboration. Dans des contextes de travail particulièrement complexes, elle devient une nécessité. En effet, la mise en commun des capacités et des ressources permet d'obtenir potentiellement le meilleur de chacun. La collaboration représente même un outil d'amélioration continue permettant d'atteindre des résultats supérieurs à la somme des capacités disponibles en chacune des personnes regroupées⁵. L'union fait la force !

Il faut développer de bonnes dispositions pour travailler en mode collaboratif. Cela nécessite de l'ouverture au point de vue des autres, de la motivation, une communication respectueuse, une volonté de partage du pouvoir et des prises de décision, etc.

LA LMRSSST ET LA COLLABORATION : DEUX INSÉPARABLES

Vous êtes une nouvelle agente de liaison ou membre du comité de santé et de sécurité ?

Quelle belle façon de collaborer à éliminer les risques et à améliorer la santé et la sécurité du travail (SST) dans votre service de garde ! Bien que la SST soit sous la responsabilité de l'employeur, un milieu de travail ne peut pas être sécuritaire sans la participation du personnel. La culture de collaboration est ainsi indispensable dans la mise en place des changements exigés par la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST). Comme on le dit si bien à l'ASSTSAS : **soyez ensemble en prévention !**

ASSTSAS Ensemble en prévention 17

COMMUNICATION

Réaliser une rétroaction constructive

La communication est au cœur des relations interpersonnelles et du bon fonctionnement des activités quotidiennes. En santé et en sécurité du travail, elle permet d'échanger des informations sur la tâche, de former à l'utilisation d'un équipement, d'apprendre sur les risques de blessure, etc.

EFFETS FAVORABLES SUR L'ÉQUIPE

LA DÉMONSTRATION DE VOTRE SOUCI POUR LA SÉCURITÉ DE VOTRE PRODUIT SOUVENT UN EFFET QUI FAVORISE LA CONFIANCE ET L'ENTRAIDE MUTUELLE DANS L'ÉQUIPE DE TRAVAIL.

La rétroaction constructive

Aussi appelée « feedback constructif », cette action consiste à communiquer un avis à une personne sur le comportement observé et sur les résultats possibles. Elle vise à modifier les comportements futurs. La rétroaction constructive est dite de façon objective, en utilisant des faits et en démontrant une intention d'amélioration, plutôt que de jugement. Pour obtenir l'effet escompté, vous devez respecter les six critères d'une rétroaction constructive.

Pour aborder un collègue à la suite d'une observation sur sa tâche et lui indiquer votre perception sur les dangers qu'il court, la communication représente aussi un très bon moyen d'agir en prévention. Encore faut-il vous y prendre avec doigté !

La communication est au cœur des relations interpersonnelles et du bon fonctionnement des activités quotidiennes. En SST, elle permet d'échanger des informations sur la tâche, de former à l'utilisation d'un équipement, d'apprendre sur les risques de blessure, etc.

Pour télécharger la fiche : asstsas.qc.ca/ft17



La mise en commun des capacités et des ressources permet d'obtenir potentiellement le meilleur de chacun.



Photo : iStock.com

La collaboration demande un investissement de temps et d'énergie. Initialement, les avantages ne sont pas toujours évidents. Il faut peut-être ralentir à court terme pour aller plus vite plus tard.

Rallier des personnes pour qu'elles travaillent ensemble et persévérer dans le maintien de conditions favorables à une culture de collaboration comportent certains défis, mais ils nourrissent bien la santé organisationnelle. Tout compte fait, cultiver la collaboration, c'est faire un choix santé pour soi, pour les autres et pour son milieu de travail ! ●

LES CONDITIONS D'UNE COLLABORATION RENTABLE⁶

- Adhésion de chaque personne aux objectifs communs et compréhension partagée des enjeux
- Attribution du travail, des rôles et des responsabilités clairement et équitablement établie, comprise et acceptée par tout le personnel
- Valorisation de la mise en commun des savoirs, des compétences et des ressources
- Démarche commune pour agir et communiquer
- Coresponsabilité assumée et engagement mutuel à l'égard des valeurs professionnelles et des comportements attendus
- Perception individuelle de la valeur ajoutée de s'associer à d'autres

RÉFÉRENCES

1. Achor, S. (2012). Positive intelligence. *Havard business review*. <https://hbr.org/2012/01/positive-intelligence>
2. Lupien, S. (2021). COVID-19 : L'effet Mère Theresa. <https://www.stresshumain.ca/covid-19-leffet-mere-teresa/>
3. Lupien, S. (2010). *Par amour du stress*. Éditions au Carré.
4. Morin, M. E., Gagné, C., Cherré, B. (2009). *Donner un sens au travail – Promouvoir le bien-être psychologique*. IRSST.
5. Beaulieu, S., Malo, L.-A. (2007). *Savoir innover en équipe : un guide pour développer votre organisation par la collaboration générative*. Édition Coach.
6. Maletto, M. (2011). *Les équipes de haute performance. Comment consolider son équipe de travail*. Éditions Maletto.

Colloque Ensemble en prévention



Lydia Pelletier
lpelletier@asstsas.qc.ca



Le 12 octobre prochain aura lieu notre colloque annuel consacré à la santé et la sécurité du travail (SST) pour tous nos membres. Il se tiendra à la fois en présence, à Trois-Rivières, et en ligne. C'est l'occasion de rencontrer l'équipe de l'ASSTSAS et de mettre à jour vos connaissances en matière de prévention.

Soyez là dès l'ouverture pour écouter Anne Nadeau, conseillère experte en prévention-inspection de la CNESST. Elle présentera les éléments-clés de la LMRSSST qui serviront de cadre à vos réflexions et actions en prévention au cours des prochaines années. Cette conférence sera suivie par celle de Jean-Pierre Brun, cofondateur de l'Empreinte Humaine et professeur associé à l'Université Laval. Il vous invitera à repenser la prévention en SST et à vous questionner sur vos modes d'intervention à la lumière de la modernisation de la loi. Ces deux conférences seront suivies de plusieurs autres, dont deux conçues sur mesure pour vous.

De plus, une salle vous sera réservée afin de faciliter les échanges et le réseautage. Nous espérons que vous participerez en grand nombre à cet événement. Pour consulter la programmation et pour vous inscrire, rendez-vous sur notre site Web. Et faites vite, les places sont comptées. À bientôt! ●



Photo : iStock.com

asstsas.qc.ca/evenements

Deux conférences sur mesure

LA LOI SE MODERNISE : CONNAISSEZ-VOUS VOS NOUVELLES OBLIGATIONS EN PRÉVENTION EN SERVICES DE GARDE ?

La LMRSSST entraîne de nouvelles obligations en prévention. Connaissez-vous les rôles et responsabilités de toutes les personnes requises par cette réforme ? La composition de votre comité de santé et de sécurité respecte-t-elle les exigences ? La démarche visant l'identification de tous vos risques est-elle entamée ? Découvrez comment vous conformer aux obligations en vigueur depuis le 6 avril 2022 et à celles à venir.

DÉVELOPPER SES HABILITÉS POUR JOUER DE NOUVEAUX RÔLES EN SST

Participer à de nouveaux mandats en SST exige d'utiliser vos habiletés ou d'en acquérir de nouvelles. Comment bien jouer les nouveaux rôles en prévention auprès de vos collègues et les influencer positivement ? Découvrez les astuces qui vous permettront d'être une leader en prévention. Une démarche d'accompagnement par l'équipe de l'ASSTSAS vous sera présentée afin de vous guider dans le développement de nouvelles compétences.

COLLOQUE ASSTSAS 2022

ENSEMBLE EN PRÉVENTION



12 OCTOBRE 2022

CENTRE D'ÉVÉNEMENTS ET DE
CONGRÈS INTERACTIFS (CECI) DE TROIS-RIVIÈRES
OU EN LIGNE

PROGRAMMATION ET INSCRIPTION : [ASSTSAS.QC.CA/EVENEMENTS](https://asstsas.qc.ca/evenements)

A S S T S A S



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