
LE BOF

M I L I T A N T

VOL. 1 - NO. 1

JANVIER 1988

MOT DU PRÉSIDENT

Durant la semaine du 26 octobre, l'Association a tenu cinq (5) réunions en divers endroits, au sujet du régime d'assurance collective S.S.Q. afin d'informer les membres des modifications prévues à ce plan, au 1er janvier prochain, et afin surtout de tenir un vote sur l'adhésion ou non à un plan dentaire collectif. Rappelons-nous que ce vote impliquait toutes et tous puisque le résultat, qu'il soit pour ou contre, amenait toute la collectivité A.P.P.A. à accepter, donc à souscrire monétairement à ce plan ou à le rejeter, c'est-à-dire à mettre de côté pour un long moment la possibilité d'obtenir une telle couverture.

Les résultats sont maintenant connus : **347 pour, 155 contre, 1 vote annulé.**

Il y a donc eu 503 personnes qui se sont prévaluées de leur droit de vote sur une possibilité de 1 300 environ. Ceci représente un taux de participation d'un peu plus de 38% ce qui me semble faible compte tenu du nombre de réunions et des divers endroits où elles se sont tenues, et compte tenu également d'un départ hâtif obtenu de l'employeur.

Encore une fois à l'A.P.P.A., la participation est faible et une minorité continue d'engager toute

l'Association. Faut-il que la gestion d'une organisation telle que la nôtre se base sur des lieux communs tels que "les absents ont toujours tort" pour fonctionner? Faut-il que les décisions primordiales pour nos conditions de travail soient toujours l'apanage de quelques initiés(ées), tout bien intentionnés(ées) soient-ils(elles)?

Tous les membres de l'A.P.P.A. sont égaux en importance et la démocratie qui est à la base de notre fonctionnement, permet à toutes et tous de faire connaître leur opinion et permet surtout une participation aux décisions. Même si parfois le processus (assemblée générale) peut sembler lourd et même un peu ennuyeux, les décisions prises affecteront vos conditions de travail et vos conditions de vie générales.

Alors, une présence plus constante aux assemblées devrait déboucher sur une meilleure compréhension de vos conditions de travail et une satisfaction générale accrue.

Pierre Tremblay
président

ÉDITORIAL

MAFALDA CONTRE GÉRARD D. LAFLAQUE

En cette période de prospère indifférence où pustulent les problèmes liés à l'insécurité provoquée par les changements technologiques, le spectre des abolitions de postes et le manque de débouchés en matière d'avancement et où l'individu est plus seul que jamais dans le confort des villes peuplées de fantômes, Mafalda, symbole de la tartrite inhérente à la quotidienneté, vient sacraliser la lobotomie comme nouvel art de penser ces fricassées culturelles qu'on appelle les idéologies des temps modernes.

Rejette débile d'un mariage consanguin entre la culture de masse et les fonctions nivellatrices de l'industrie culturelle que représentent les médias de masse, Mafalda arrive et donne la claque à Gérard D. Laflaque. Mafalda serait-elle l'héroïne d'une histoire de "bof you" au pays du désenchantement collectif? Pourquoi?

Tout simplement parce que l'Autre télévision qui, depuis des années, ne rêve que de ressembler à toutes les autres, a subitement compris que la minute à Gérard était une minute de vérité de trop dans l'histoire de sa programmation. Qu'elle a constaté le fait que Gérard D. Laflaque était affublé de quatre défauts inacceptables pour une télévision qui voulait correspondre aux nouvelles idéologies. Gérard D. était un homme, laid, pauvre et trop critique. Très consciente du problème, Radio-Québec a tôt fait de le remettre à sa place en le retournant chez les "prolos" du canal 10, Télémetropole. Chez les pauvres, c'est bien connu, on peut dire les niaiseries qu'on veut, les propos acides sont neutralisés quarante-sept fois par la passivité inhérente au prolétariat.

Pour mieux dresser les masses à l'ignorance et développer l'ignorance

comme culture de masse tout en maintenant l'illusion de la concurrence avec les autres télévisions, tout en respectant le snobisme de sa clientèle qui se targue de lire Günter Grass et d'être toujours à la fine pointe des best-sellers proposés par Pivrot à *Apostrophe*, pour obéir aux nouveaux stéréotypes secrétés par le féminisme, Radio-Québec a choisi Mafalda qui, elle, a toutes les qualités. Elle est femme, laide (mais d'une laideur contestataire qui vient s'opposer aux stéréotypes de la femme objet), elle est issue de la classe moyenne, elle cause mais ne critique rien. Penseuse de la fin du XXe siècle, avec elle, toute attitude critique disparaît dans le culte de la banalité.

Autant Gérard D. Laflaque demandait au téléspectateur de rire de ses idées et d'adopter un point de vue critique sur les valeurs de notre société, autant Mafalda atrophie l'imagination et la spontanéité du spectateur en lui interdisant toute activité mentale. Avec elle, toute corrélation logique qui sous-entend un effort intellectuel est scrupuleusement évitée. Elle a développé l'art de réduire la tension entre le message qu'elle produit et la vie quotidienne. Dans les faits, elle est devenue l'une des manifestations les plus tangibles de notre société aliénée dans laquelle l'appauvrissement du message correspond à l'appauvrissement des idéologies, syndrome typique de l'usure de la culture inhérente aux productions de masse. Mafalda n'est rien d'autre que la baby dull d'une génération sans imagination et sans idéal. C'est Bakounine qui a couché avec mère Thérèse pour mieux avorter Karl Marx dans les latrines.

Ce que possédait Gérard D. Laflaque et qui manque à Mafalda, c'est cet élan vers quelque chose qui la dépasse.

Mafalda fait désormais partie d'une culture québécoise en plein processus d'autoliquidation. Avec elle, le plaisir se fige dans l'ennui, progressivement l'être se purge de ses passions, le spectateur devient con.

Mafalda n'aime pas la culture si nous disons de la culture que c'est une amitié avec les idées. Mafalda est bien autre chose. C'est la représentation cautionnée, l'épiphiénomène d'une production de messages standardisés qui ont comme principale fonction le contrôle de la conscience individuelle et collective.

C'est donc dire qu'il faut se méfier du phénomène Mafalda. Il n'est que la pointe de l'iceberg d'une société qui cherche résolument à faire passer la loi du nombre avant celle de l'intelligence. Craignons une société qui voit la personnalité sous l'angle des dents blanches, de l'absence de taches de transpiration sous les bras, des petits souliers PEGABO et du contrôle parfait de sa non-émotivité.

N'oublions pas que Gérard D. Laflaque a mangé une claque avec toute la mauvaise foi et la complicité culturelle nécessaire pour rendre ce geste plausible. Que nous sommes responsables de notre propre acéphalisation, responsables et consentants.

Comprenons bien que nous courons à notre perte avec une frénésie historique sans précédent et que nous procédons ponctuellement à l'ablation de nos racines en refusant de nous offrir un champ critique de nos vécus collectifs. La terreur est douce et se présente, pour l'instant, sans d'apparente douleur. Pourtant, tout s'organise pour que le "meilleur des mondes" se porte bien. Pourquoi?

Suite à la page 12

LE POTINAGE DE FANTAISIE

ÉLECTIONS DES DÉLÉGUÉ(E)S

À l'assemblée générale du 30 septembre dernier, les personnes suivantes ont été élues comme délégués/ées :

CENTRE ADMINISTRATIF

AD-7 Secrétariat
Fahmy Ragab, délégué

AD-1 Finances
Carole Belval, délégué
André Pion, substitut

AD-4 Ressources humaines
Benoît Lacasse, délégué

RÉGION EST

E-14
Huguette Thouin, délégué
Gilles Perreault, substitut
Gaétan Roy, substitut

RÉGION OUEST

O-4
Jacques Cyr, délégué
Claude Pinsonneault, délégué

RÉGION NORD

N-15 Entrepôt Deslauriers
Jean-Claude Emard, délégué

Félicitations à toutes ces personnes et bienvenue dans les rangs du militantisme syndical !

LA QUALITÉ DE L'AIR DANS LES POLYVALENTES

Si vous travaillez présentement dans une polyvalente "en circuit fermé" et que vous vivez des problèmes en ce qui a trait à la qualité de l'air, en plus de communiquer avec Nicole Goulet-Déprez, la responsable du comité santé et sécurité au travail à l'APPA, vous

pouvez également vous procurer au Service du génie industriel de la CSN (598-2161) les brochures suivantes :

- Guide d'évaluation de la qualité de l'air dans les locaux d'édifices ventilés mécaniquement, 1967
- Fiche d'évaluation de la qualité de l'air dans les édifices ventilés mécaniquement, 1987
- Questionnaire sur les symptômes en fonction de la qualité de l'air, 1987
- Infections et allergies reliées aux systèmes de ventilation mécanique, 1984
- Poussière et gaz, CSN, 1985

VOS OFFICIERS, VOS OFFICIÈRES

Puisque vos officiers et vos offiicières ne passent pas leur temps assis sur leur derrière, nous étions, entre autres choses, en train de travailler à la préparation de votre assemblée générale annuelle qui avait lieu le 30 novembre dernier. Hélas, nous n'avons pas eu quorum, seulement 34 personnes se sont présentées.

Puisque Ginette Allie a souvent des coups de génie qui ne sont pas nécessairement reliés à sa période d'oestrus, elle a donc eu la brillante idée de demander la création d'un comité concernant toutes les personnes à statut précaire. Micheline Allard sera désormais responsable de ce comité.

Madame Gisèle Labelle, mieux connue sous le patronyme de la belle Gisèle, assume présentement, par intérim, le rôle de secrétaire générale jusqu'à Noël. Si vous avez des questions concernant le mouvement de personnel, vous pouvez toujours la rejoindre à l'APPA (254-3503).

Nicole Goulet-Déprez, vu son petit côté dérangent et son gros côté reven-

dicateur, travaille d'arrache-pied pour mener à terme plusieurs dossiers concernant votre santé et votre sécurité au travail.

Tant qu'à Michel Julien, notre distingué humoriste, il fait maintenant partie de notre comité de griefs. Avec lui, le brassage des idées va bon train.

Pierre Tremblay, notre président, se porte bien. Habile à la gestion des conflits, il navigue sur la mer houleuse du syndicalisme sans trop souffrir du mal de mer qui, pour un président de syndicat, peut rapidement se transformer en mal de tête !

Bien le bonjour à Lise Séguin qui fait mentir le vieux proverbe qui dit : "loin des yeux, loin du coeur". Lise est aussi responsable du comité des fonds de pension.

Denise Longtin, cette petite bonne femme décidée, orchestre présentement la valse des griefs en l'absence temporaire d'Aline Pilote. Denise est membre du comité de griefs. Le travail va bon train.

Tant qu'à Martine Joliveau, la reine-mère des négociations et de l'application de la convention collective, elle n'est pas la compagnie d'assurances ALL STATE, mais nous pouvons dire, qu'avec elle, nous sommes "entre bonnes mains".

Carole Michaud-Mifroid, votre humble servante, a été nommée responsable du comité de mobilisation. Mon travail se fait en collaboration avec Ginette Allie. Un plan d'action préliminaire a été soumis au bureau de direction le 21 octobre dernier. Les deux objectifs qui seront développés tout au long de l'année tournent autour de deux axes principaux : a) la par-

Le potinage de fantaisie (suite)

ticipation des membres à la vie syndical; b) la création d'un réseau d'information efficace. D'ici quelque temps, un questionnaire vous sera personnellement envoyé dans le but de connaître vos différents points de vue à ce sujet.

Jacques Gascon travaille sans relâche à l'implantation et à l'utilisation rationnelle des ordinateurs. Puisque nous sommes, à l'APPA, une gang de petits "smatts", nos deux secrétaires ont appris en 30 heures ce qui, ailleurs, s'apprend en 140 heures, le maniement des armes... c'est-à-dire, des ordinateurs. Merci Micheline! Merci Claire!

Vos officiers et officières sont aussi en apprentissage pour acquérir cet art du pitonnage qu'exige désormais la modernité. Les années de travail à la mitaine s'achèvent. Le "Work Perfect" deviendra-t-il un "World Perfect"? That is the question!

LES SERVICES DE GARDE

Dans le but de trouver une solution au problème crucial du financement des services de garde en milieu scolaire, les employés/ées de ce service tenaient, le 17 juin dernier, une réunion à cet effet. Il fut proposé par Jean Bourassa et appuyé par Lyna Mousseau d'adopter les mesures suivantes:

- 1) que dans la mesure du possible, les travailleurs et travailleuses en Service de garde scolaire (APPA) participent aux actions nationales ou régionales organisées par des groupes de femmes, regroupements de garderies, comités de condition féminine et secteur garderies (FAS);
- 2) que dans le cadre des élections scolaires de la CECM, la question des Services de garde en milieu scolaire devienne un enjeu majeur;
- 3) que soient entreprises des démarches auprès du Conseil Central de Montréal pour que cette question

soit soulevée au sein de la coalition formée récemment en opposition aux commissaires actuels;

- 4) que soit mandaté/e un/e représentant/e des travailleurs et travailleuses en Service de garde scolaire (APPA) pour prendre contact avec la responsable de la condition féminine de la FEESP afin d'élaborer un plan de sensibilisation et d'action auprès des membres de la FEESP.
- 5) de constituer un comité représentant les Services de garde en milieu scolaire afin que ce dernier participe avec les autres regroupements garderies à la démarche visant à faire reconnaître ce service et à le faire financer par le budget public.

Cette proposition fut adoptée par les membres de l'APPA lors de l'assemblée générale du 30 septembre dernier.

Vous avez des commentaires à formuler à propos du journal? Ne vous gênez surtout pas! Écrivez-moi à l'A.P.P.A. Il me fera plaisir, dans la mesure du possible, de donner suite à vos demandes.

Contents pas contents, c'est pas grave pourvu qu'on se parle!

Dans le prochain journal: un dossier spécial sur l'accès à l'égalité vous sera présenté.

Carole Michaud
254-3503

LE "BURN-OUT" OU LES GRANDS BRÛLÉS DU 9 À 5.

Contrairement au SIDA, l'épuisement professionnel, mieux connu sous le nom de BURN-OUT, est une maladie qui, apparemment, ne concerne pas ou presque pas le personnel de l'APPA. Le "petit personnel", de par le type de responsabilités qu'on lui donne et de par sa supposée haute capacité à exécuter des tâches monotones, de par le fait également que ses rapports avec le réel doivent se limiter à la manipulation d'objets (clavier de dactylographe, éprouvettes, machine à duplicateur offset, etc.) se trouverait à l'abri de l'épuisement professionnel.

De là à prétendre que le burn-out est un "privilège" de classe, que seuls les gestionnaires et les professionnels (particulièrement les enseignants) en sont atteints, il n'y a qu'un pas. Cependant, il deviendrait maladroite de contester le fait que la majorité des victimes, dans le milieu scolaire, se retrouve essentiellement parmi les professeurs, les professionnels et les gestionnaires.

Pourtant, il devient important de souligner le fait que le burn-out, sans être contagieux, se répand comme la petite vérole sur le bas clergé, à d'autres catégories d'employés, qu'il s'agisse du moppologiste en chef, de l'ébrousteux de savonnette à éprouvettes, du documentaliste en mal de "péhosie" ou de la secrétaire qui écoute le dernier succès de l'heure en matière de chansonnette sous la forme d'une disquette dont le 45 tours est douteux. Le mal se nourrit aux sources mêmes des conditions de travail détériorées par les décrets, à l'augmentation des tâches de travail au détriment des salaires, de l'impossibilité quasi-totale de faire carrière à l'intérieur de l'organisation.

Dans le but d'aider les Appépéiens et les Appépéiennes aux prises avec des

problèmes d'épuisement professionnel, nous allons tenter de définir le burn-out, d'en identifier les causes et ses principales manifestations à l'aide d'indicateurs physiologiques, psychologiques et comportementaux, de dégager des stratégies d'interventions et de vous donner quelques points de repère qui vous permettront de vous aider ou d'aider un/une de vos collègues de travail aux prises avec le bobo.

QU'EST-CE QUE L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL ? QUELQUES DÉFINITIONS

Pour Pines et Aronson, le "burn-out" peut impliquer des états de fatigue physique, émotionnelle et intellectuelle qui se traduisent généralement par un affaiblissement physique, une exténuation émotive, des sentiments d'impuissance et de désespoir ainsi que par le développement chez le sujet d'une attitude négative aussi bien vis-à-vis de lui-même que de son travail, de la vie, des gens. Pour eux, l'épuisement professionnel serait le résultat d'une interaction entre la personne et son environnement de travail. Il s'agirait d'un processus transactionnel comprenant trois étapes: a) un déséquilibre entre les ressources individuelles et organisationnelles et les demandes du travail; b) des réponses émotionnelles à ce déséquilibre (sentiment d'anxiété, fatigue, épuisement); c) des changements dans les attitudes et les comportements.

Pour Cherniss, le "processus d'épuisement professionnel" peut s'amorcer lorsque l'individu ne parvient pas à résoudre efficacement les problèmes survenant dans ses transactions avec son milieu de travail. Tant qu'à Faber, il prétend à son tour que le burn-out peut être vu comme l'étape

finale dans une progression de vaines tentatives à affronter une variété de conditions stressantes perçues comme négatives. On peut donc dire que l'on retrouve dans l'épuisement professionnel des signes de stress NON RÉSOLUS.

QUELS SONT LES INDICATEURS DE L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL ?

Quels sont les troubles perceptibles et observables permettant de déceler un état d'épuisement ? Comment établir avec clarté que les malaises ressentis par un/e travailleur/se constituent ensemble un signe d'épuisement professionnel ?

Dans ce qui suit, nous présenterons trois types d'indicateurs: physiologiques, psychologiques et comportementaux dans le but de rendre compte du fait qu'une personne soumise à une situation de stress est impliquée dans sa globalité.

Nous ne les présenterons séparément que pour des raisons pratiques. Il faut toujours garder à l'esprit qu'en réalité nous sommes en présence d'un ensemble de symptômes appartenant aux trois types d'indicateurs. C'est cette configuration de symptômes, pris non plus isolément mais ensemble, qui devient significative et qu'on appelle BURN-OUT.

LES INDICATEURS PHYSIOLOGIQUES

(Selye, 1976 - Trésidler 1977)

- gorge et bouche sèches
- faiblesse et étourdissement
- tremblements et tics nerveux
- insomnie et sueur
- urination fréquente
- diarrhée, indigestion, irritation de l'estomac et brûlure et constipation

Le "burn-out" (suite)

- maux de tête, migraine
- tension pré-menstruelle, cycles anormaux
- douleur au bas du dos, cou, poitrine
- excès de poids en fonction de la taille et de l'âge
- haute pression sanguine
- spasmes musculaires
- sensation d'être repu sans avoir mangé
 - souffle court
 - énergie excessive
 - désordre de la peau, démangeaison interne

Bref, les indicateurs physiologiques donnent un premier reflet des interactions entre l'individu et son milieu de travail. Les indicateurs psychologiques qui prennent en compte comment l'individu interagit au niveau émotif, perçoit son milieu de travail, vont vous permettre de compléter en partie le tableau.

LES INDICATEURS PSYCHOLOGIQUES

Nous proposons une liste d'indicateurs psychologiques qui provient de diverses recherches sur l'épuisement professionnel :

- accroissement de l'insatisfaction, du découragement et du pessimisme à propos du travail
- perte d'enthousiasme et d'idéalisme
- sentiment de surcharge de travail
- épuisement émotionnel dans lequel il n'y a plus de sentiment positif, ni de sympathie ou de respect pour ses pairs
- sentiment d'impuissance, de désorientation, de détresse personnelle
- baisse de l'estime de soi et culpabilité à l'égard des changements d'attitude face au travail

Qu'en est-il des sentiments et des émotions attribués de manière plus spécifique au stress ? En voici une liste indicative (Trésidler, 1977 et Selye, 1976) :

- anxiété "flottante", sentiment constant de malaise, inquiétude

- tension émotionnelle, sensation d'être gonflé à bloc, nervosité, hyperexcitation
- tendance à être facilement effrayé, alarmé
- cauchemars
- sentiments récurrents de non-espoir pour affronter la vie, sensation générale d'ennui
- anxiété à propos de l'argent
- peur irrationnelle de la maladie et de la mort
- sentiments de colère réprimés
- sentiments de rejet par les membres de la famille
- crainte d'échouer en tant que parent
- sentiment de crainte à l'approche d'une fin de semaine ou des vacances
- sensation que les problèmes ne peuvent être discutés avec les autres

Ces indicateurs psychologiques sont un autre reflet de l'interaction entre l'individu et son milieu de travail. Le tableau sera complet avec la troisième série d'indicateurs.

LES INDICATEURS COM- PORTEMENTAUX

Les sentiments d'insatisfaction au travail font surgir un certain nombre de comportements qui ont une fonction de défense. La personne réagit contre ce qu'elle croit être les sources de son insatisfaction. Simultanément ou alternativement, elle modifie son attitude vis-à-vis de sa tâche, ses relations de travail, ses pairs. Au travail, cela se manifeste par :

- arriver en retard ou repartir avant l'heure
- ne point travailler du tout, "je m'en foutisme"

À l'intérieur et à l'extérieur du travail par :

- augmenter sa consommation de tabac, d'alcool et de médicaments
- s'embourber dans le marasme et l'impuissance, adopter une attitude réprobatrice, développer une tendance à l'inflexibilité
- communiquer de moins en moins

avec les autres et se retrancher dans la solitude, limiter les contacts sociaux, se mettre en colère subite hors du travail

- tenter de paraître alerte, efficace et enthousiaste malgré des sentiments de détresse
- déclencher des conflits familiaux, détérioration des relations personnelles
- demander une consultation psychologique pour échec personnel

QUELLES SONT LES CAUSES DE L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL ?

Il n'y a pas qu'une cause ou qu'un seul type de causes qui explique le phénomène de l'épuisement professionnel. Les causes prennent leur source à différents niveaux dont il faut tenir compte dans l'élaboration de politiques d'interventions adéquates pour prévenir ou contrecarrer les effets du burn-out.

Le burn-out résulte de l'interaction entre les facteurs imputables à l'organisation du travail, les facteurs inhérents à la tâche de travail et les facteurs d'ordre individuel et culturel. Parmi les facteurs environnementaux et organisationnels, nous retrouvons quelques causes liées à l'environnement socio-économique dont font parties : le contexte de crise, l'application des coupures budgétaires, les remaniements internes aux organisations, les nouveaux objectifs, programmes et décrets. Ce qui a pour conséquence une détérioration générale des conditions de travail qui se manifeste par : a) une perte de contrôle sur le travail comme tel ; b) une augmentation de la tâche ; c) une déqualification de certains postes ; d) une dévalorisation sociale du travail au sein de l'organisation.

Cette atmosphère et ces conditions contribuent à ce qu'une tension s'installe dans la réalisation quotidienne du travail. De plus, actuellement, les

Le "burn-out" (suite)

perspectives générales d'emploi réduisent au minimum les possibilités d'envisager ou de changer de travail ou de se réorienter professionnellement

LES SOURCES DE STRESS DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL

En plus des éléments ci-haut mentionnés, il faut également prendre en compte les aspects organisationnels, notamment ceux ayant trait à la planification et à l'exécution de la tâche générale de travail. Sans être exhaustive, nous proposons une liste de conditions contraignantes pour certains/es :

- l'étroitesse de la définition des tâches de travail
- la description de tâches vagues et générales qui maintient une ambiguïté dans les rôles à tenir
- les demandes conflictuelles et les contradictions internes aux descriptions de tâches
- l'augmentation de la charge de travail
- l'introduction de nouvelles technologies
- le faible statut accordé au travail
- le transfert des tâches
- les politiques et procédures à suivre
- le manque de support administratif
- la mauvaise utilisation des ressources
- les horaires de travail
- le manque de critères pour évaluer la qualité du travail accompli
- les faibles opportunités d'avancement professionnel

COMMENT RÉAGIR ?

Nous avons vu que l'épuisement professionnel résulte de la transaction du travailleur ou de la travailleuse avec son milieu de travail. Dans la prévention, comme dans l'intervention, il est important d'agir sur l'ensemble des facteurs en cause : environnementaux et organisationnels, inhérents à la

tâche, individuels et culturels. La première étape consistera donc à prendre conscience du problème. Pour cela, le travailleur ou la travailleuse doit saisir ce qu'est le stress, comment on y réagit, avoir conscience du processus transactionnel existant entre lui ou elle et son milieu de travail, source d'adaptations et de mésadaptations variées. Il ou elle doit prendre conscience et comprendre ce qu'est l'épuisement professionnel, ses indicateurs et ses causes, c'est-à-dire, identifier les sources de stress dans son milieu de travail, de reconnaître que chacun et chacune y réagissent de façon spécifique et de découvrir qu'il ou elle n'est pas seul/e à vivre des difficultés dans son rapport au travail.

LES STRATÉGIES

Une deuxième étape consiste à élaborer des stratégies ou des tactiques pour agir sur l'épuisement professionnel. Cette démarche est facilitée si le travailleur ou la travailleuse est capable de distinguer les contraintes que lui impose son travail de celles qu'il ou elle s'impose. Cette recherche sera plus aisée si le travailleur ou la travailleuse s'attarde à :

- identifier ses motivations et attentes personnelles par rapport au travail et voir dans quelle mesure elles influencent la perception des facteurs de stress et la manière d'y réagir
- identifier les facteurs de stress présents dans sa vie quotidienne et distingue clairement ceux qui sont causés par le milieu familial, le réseau social et le milieu de travail et évalue sur lesquels il est possible d'agir à court terme
- évaluer dans quelle mesure le fait d'être femme ou homme intervient dans les relations de travail, la définition des tâches et les réponses au stress

Voyons maintenant comment procéder à l'identification des causes de burn-out, à leur analyse et à la recher-

che des changements nécessaires pour y pallier :

- dresser une liste des différentes causes de stress dans votre milieu de travail en les plaçant dans les catégories suivantes : environnementales et organisationnelles, inhérentes à la tâche, individuelles et culturelles
- pour chacune des causes, explorer les changements souhaitables. Laisser aller votre imagination et tenir compte de vos attentes par rapport au travail
- identifier les difficultés auxquelles, selon vous, vous allez devoir faire face lors de la mise en oeuvre de ces changements
- évaluer le niveau des difficultés, en fonction des implications politiques et économiques des changements souhaités, des contraintes organisationnelles ou inhérentes à la tâche, des habitudes individuelles et culturelles, du niveau de mobilisation syndicale, etc. (très facile, assez facile, relativement facile, difficile, très difficile)
- enfin, élaborer des stratégies qui vous permettront d'opérer les changements souhaités

QUELQUES POINTS DE REPÈRE

Voici cependant quelques points de repère. Il est possible d'agir individuellement en attendant que s'opèrent les changements organisationnels. Le travailleur ou la travailleuse pourra, pour atténuer les effets des agents stresseurs :

- séparer le travail de la sphère familiale
- prévoir du temps et un lieu d'arrêt pour se détendre à la fin de chaque journée (loisir, sport, plein air, techniques de relaxation...)
- apprendre à reconnaître ses propres signaux d'alarme physique, comportementaux et émotionnels

Suite à la page 12

LE QUÉBEC DE LA TURLUTE

1760: Le Québec est conquis par l'Angleterre et devient dépendant des intérêts économiques britanniques.

1817: Création de la Banque de Montréal, la première banque canadienne.

1837: Le débat du mouvement ouvrier au Québec avait coïncidé avec la première grande lutte politique contre le conquérant britannique: la Rébellion sanglante des Patriotes de 1837-1838, menée à la fois par les réformistes du Bas-Canada (Québec) et du Haut-Canada (Ontario). Au Québec, les insurgés mènent une lutte de libération nationale contre la domination britannique et une lutte pour l'obtention d'un "gouvernement responsable". Autrement dit, les Patriotes revendiquent la souveraineté de l'Assemblée législative, élue par le peuple, alors sous la tutelle du pouvoir colonial. Les réformistes du Haut-Canada (Ontario) se battent eux aussi pour obtenir des droits démocratiques et une plus grande autonomie vis-à-vis de l'Angleterre. Les soulèvements populaires de 1837-38 seront réprimés dans le sang. Les leaders politiques de la Rébellion étaient Louis-Joseph Papineau au Bas-Canada (Québec) et William Lyon Mackenzie dans le Haut-Canada (Ontario).

1840-50: L'Angleterre abandonne son cadre économique colonial traditionnel au Canada: elle abolit les tarifs protectionnistes et les lois de navigation qui favorisaient le commerce entre la métropole et ses colonies. En contrepartie, elle met en place de nouveaux rapports impérialistes: les financiers britanniques jugent plus profitable de

faire des investissements (surtout sous forme d'obligations) dans des entreprises lancées par le gouvernement canadien ou la bourgeoisie canadienne naissante. C'est ainsi, par exemple, que seront financés les canaux et les chemins de fer. En 1900, 85% des capitaux étrangers investis au Canada seront d'origine britannique.

1850: La ville de Québec, dont la population est encore à moitié anglaise, reste la première cité et le premier port du pays. À Montréal, la bourgeoisie peut profiter d'une abondance de main d'oeuvre, venue des campagnes ou de l'immigration britannique et qui, pour travailler, doit accepter des salaires très bas. Le prolétariat francophone est concentré dans le vaste district électoral de Montréal-Est, le plus peuplé au Québec et qui comprend notamment les quartiers de Sainte-Marie, Saint-Jacques, Saint-Louis et les municipalités d'Hochelaga et Maisonneuve. Dans l'ouest de la métropole, les travailleurs habitent Saint-Henri-des-Tannerie, Sainte-Cunégonde, Lachine, la Pointe Saint-Charles et le Griffintown (le quartier ouvrier irlandais de Sainte-Anne, sur les rives du canal Lachine).

1840-60: Le démarrage de l'industrie, au Québec, s'effectue pour une bonne part autour du commerce du bois. Les camps de bûcherons, les scieries et les chantiers maritimes emploient une main-d'oeuvre canadienne-française provenant des campagnes, aussi bien que des immigrants de fraîche date. Puis, les ateliers, les manufactures se multiplient, quelques usines surgiront, surtout aux abords du canal Lachine, près de Montréal, berceau de l'industrie canadienne.

1850-60: Les échanges se sont multipliés avec les États-Unis. Le traité de Réciprocité, en 1854, a stimulé la production canadienne de bois de sciage et la construction de scieries mécanisées. Déjà, cependant, la mécanisation progresse plus rapidement en Ontario qu'au Québec. Puis la guerre de Sécession aux États-Unis (1861-1865) ralentit la production américaine. Cela permet l'expansion, au Québec, de manufactures de biens de consommation: cuir et chaussure, textile et vêtement, tabac. Ces productions font partie de ce que l'on appelle l'industrie légère.

1860: Les premières lignes de chemins de fer avaient relié la région de Montréal à Toronto et aux États-Unis. C'est le long de ces voies que s'établissent les premières filatures de coton. C'est la même année que l'on complètera la ligne Montréal-Québec-Rivière-du-Loup. D'autres voies, comme celle du "P'tit train du Nord" du curé Labelle, de Saint-Jérôme, s'enfonceront dans les régions d'exploitation forestière. Montréal devient le premier port et le pôle de croissance du Québec.

1851-61: La population du Québec passe de 890 000 à 1 110 000 habitants, soit une hausse de 220 000 en dix ans. Or, durant les dix années suivantes, de 1861 à 1871, la hausse est à peine de 80 000. C'est que l'émigration a fait des coupes sombres dans les rangs des Québécois: durant ces dix années 200 000 d'entre eux ont quitté le pays. Entre 1851 et 1901, plus de 530 000 Québécois s'exilent aux États-Unis. Une saignée de plus d'un demi-million en 50 ans.
taille dans la réalisation quotidienne du
(à suivre)

J'RETRAITE QUAND ÇA ME PLAÎT! POUR CEUX ET CELLES QUI FONT PARTIE DU RREGOP

Le 23 juin 1987 le gouvernement du Québec adoptait la Loi 31 qui modifie les régimes de retraite (RREGOP) du secteur public au Québec et introduit une nouvelle dimension : la retraite anticipée sans pénalité.

Ces nouvelles dispositions sont le fruit de la négociation que nous avons menée auprès du gouvernement lors de la dernière ronde dans le secteur public.

Les gains obtenus à la dernière négociation sont importants. Le gouvernement se conforme à ce que nous avons convenu de deux façons : par des mesures permanentes introduites dans le RREGOP et par les mesures temporaires également insérées dans le RREGOP, un programme de retraite anticipée.

LES MESURES PERMANENTES.

Dorénavant, la retraite est possible pour tous ceux et celles qui font partie du RREGOP à compter de 62 ans si l'on a à son crédit 10 années de service cotisées et ce, sans pénalité. Par ailleurs, tout/e employé/e temporaire devient admissible au régime de retraite à compter du 01-01-88.

LES MESURES TEMPORAIRES.

Le programme de retraite anticipé, pour sa part, est introduit au chapitre des mesures temporaires. On procède ainsi parce que ce programme est lié au surplus actuariel existant au RREGOP, surplus qui devra être réévalué en juillet 1989.

Si la période d'accessibilité à ce programme est considérée temporaire, en revanche, les bénéfices rattachés à ce programme sont valables la vie durant

de celles et ceux qui s'en prévaudront entre le 1er juin 1987 et le 30 juin 1989.

LES CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ.

Les critères d'admissibilité sont les suivants :

- avoir 62 ans, sans excéder 65 ans et compter au moins deux années de service aux fins d'admissibilité à la pension ;
- être participant au RREGOP au 31-12-86 ainsi qu'au moment de la demande de sa retraite.

D'autre part, celles et ceux ayant 35 années de service cotisées et acquises à compter du 1er juillet 1987 et au plus tard le 31 décembre 1989, peuvent se prévaloir d'une retraite anticipée sans pénalité actuarielle.

LA RETRAITE ANTICIPÉE. CE PROGRAMME COMPORTE LES ÉLÉMENTS SUIVANTS :

1. Il est accessible à celles et ceux âgés entre 62 ans et 65 ans à la condition d'avoir cotisé pendant un minimum de deux ans au régime.
2. S'ajoutent aux rentes de retraite déjà acquises par l'employé/e les sommes suivantes :
 - une rente viagère correspondant à un crédit d'un maximum de trois années de contribution additionnelle au RREGOP, c'est-à-dire entre l'âge de la personne et 65 ans ;
 - une rente viagère correspondant à la réduction de rente imposée par le RRQ à une personne qui prend sa retraite avant l'âge de 65 ans.

Ces sommes sont indexées au fil des ans comme suit : l'augmentation annuelle des prix moins 3% en ce qui

touche la partie RREGOP de la rente viagère, et pleine indexation en ce qui concerne la partie RRQ de la rente viagère.

Les deux rentes viagères sont réversibles à 50% à la conjointe ou au conjoint survivant en cas de décès.

3. L'ensemble des rentes payées à une personne se prévalant du programme peuvent être combinées avec la Pension de la sécurité de vieillesse (payable à 65 ans) de façon à augmenter son revenu de retraite avant l'âge de 65 ans.
4. Le programme que nous venons de décrire demeure en vigueur jusqu'au 30 juin 1989 pour toute personne ayant entre 62 ans et 65 ans au cours de cette période, à la condition que cette personne soit participante au RREGOP au 31 décembre 1986 et, à la date de sa demande de retraite.
5. Celles et ceux qui comptent 35 années de cotisation au RREGOP peuvent prendre leur retraite sans subir de pénalité actuarielle entre le 01-07-87 et le 31 décembre 1989.

COMMENT SE PRÉVALOIR DE LA RETRAITE ANTICIPÉE ?

Sur un formulaire spécialement conçu à cet effet et mis à la disposition de l'employeur, ou qui pourrait vous être remis si l'employeur vous distribue le dépliant intitulé "Mesures temporaires", vous déposez à la CARRA (Commission Administrative des Régimes de Retraite et d'Assurances) une demande d'estimé de prestations à laquelle vous auriez droit si vous décidiez de prendre votre retraite à une date donnée.

Dès que vous avez votre estimé, vous demandez à votre employeur votre état

J'retraite quand ça me plait! (suite)

de participation au régime, c'est-à-dire le nombre d'années que vous avez cotisées ainsi que le niveau de vos contributions. Si ces chiffres coïncident avec ceux utilisés pour établir l'estimé de prestations auxquelles vous avez droit, il vous est toujours loisible de poursuivre votre réflexion avant de décider de façon définitive quoique ce soit sur votre avenir.

Cette opération vous permet d'évaluer votre situation personnelle sur la base de l'estimé de prestations et de pouvoir décider en toute connaissance de cause le moment où vous souhaitez quitter ou non votre emploi.

Si, à la lumière de ces renseignements, vous décidez de prendre une

retraite anticipée, vous faites alors une demande officielle auprès de la CARRA. Cette formule vous est remise sur demande par votre employeur.

N'OUBLIEZ PAS LE RRQ.

La demande de retraite anticipée sous le RREGOP doit aussi être accompagnée d'une demande de retraite auprès du RRQ (Régime des Rentes du Québec). Ceci s'explique par le fait qu'une partie importante de la prestation de retraite provient de ce régime de retraite universel auquel contribue toutes les travailleuses et tous les travailleurs du Québec.

Là encore, votre employeur devrait être en mesure de vous fournir le formulaire approprié. Sinon, vous pour-

rez toujours vous procurer ce formulaire dans une caisse populaire.

DES QUESTIONS? ADRESSEZ-VOUS À VOTRE SYNDICAT.

Si vous avez des questions, vous rencontrez quelques problèmes que ce soient ou, vous avez des doutes quant aux chiffres et évaluations qui vous sont fournis, adressez-vous à votre syndicat. Nous sommes là pour vous aider.

(Extrait de J'retraite quand ça me plait publié par la CCNSP-CSN (Comité de Coordination des Négociations dans le Secteur Public) pour le bénéfice des travailleuses et travailleurs du secteur public CSN.)

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 30 NOVEMBRE DERNIER

Lundi le 30 novembre dernier, les membres étaient convoqués pour participer à l'assemblée générale annuelle. Cette assemblée dispose, entre autres, des prévisions budgétaires de l'année à venir, c'est-à-dire des quelques 700 000,00\$ que vous versez en cotisations syndicales.

Il y a eu trente-trois (33) braves qui se sont présentés lors de cette réunion; mais, puisque le quorum est de cinquante (50), nous n'avons pu tenir notre réunion. Il faudra donc reconvoquer une assemblée en ce début d'année 1988 où nous espérons, cette fois-ci, avoir le quorum.

Faut-il le rappeler, le syndicalisme est d'abord et avant tout basé sur la démocratie. De ce fait, l'assemblée générale est et demeure toujours la

première instance décisionnelle de notre organisation. En fait, le conseil syndical, le bureau de direction et l'exécutif ne sont que les mandataires de l'assemblée générale.

Par une participation plus nombreuse aux assemblées, les syndiqués (ées) de l'A.P.P.A. peuvent apporter des suggestions et commentaires indispensables pour orienter l'action syndicale. L'analyse collective des prévisions budgétaires peut aider les instances intermédiaires du syndicat et les membres de l'exécutif à rencontrer les besoins de chacun et chacune de façon plus précise.

La démocratie des absents(es) est toujours difficile à gérer parce que trop souvent basée sur une interprétation que quelques-uns font de la pensée

globale du groupe. Plus le groupe qui gère et décide est restreint, plus le risque d'erreur est grand. Les gens présentement en place font leur grand possible pour représenter la pensée globale de l'A.P.P.A. et le font toujours avec beaucoup de rigueur; cependant, l'appui collectif leur serait sans doute un soutien hautement apprécié.

J'espère que la période des fêtes a été pour vous tous source de joie et occasion de repos. Que l'année qui s'amorce vous apporte toutes les satisfactions souhaitées.

Au plaisir de vous voir nombreux à la prochaine assemblée générale.

Pierre Tremblay
président

LE FOURRE TOUT(TES)

LE PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL (LE P.A.P.)

L'A.P.P.A., après plusieurs mois de réflexion, plusieurs heures de discussion et après avoir rencontré, en bureau de direction, Monsieur Yvon Hétu et Madame Sylvie Glen-Bédard psychologue au P.A.P., a finalement décidé d'adhérer au Programme d'aide au personnel mieux connu sous l'appellation contrôlée de P.A.P. Cependant, notre adhésion est tributaire des conditions suivantes et je cite les recommandations du bureau de direction à cet effet :

« Cette adhésion se fait d'abord et avant tout dans un but humanitaire de soutien envers nos membres qui pourraient éprouver certaines difficultés d'ordre personnel, mais également dans le but de les protéger contre certains comportements patronaux abusifs auxquels ce genre de structure organisationnelle peut, hélas, servir d'appui.

Plus particulièrement nous vous proposons de veiller au respect intégral de notre accréditation, à la stricte con-

fidentialité des dossiers en regard surtout du bureau médical et du bureau des relations professionnelles qui ne devront en aucun cas avoir accès aux dossiers du P.A.P. et enfin au droit absolu des individus de recourir à la procédure de griefs sans que la C.E.C.M. fasse référence aux démarches faites par notre personnel en situation d'aide. »

(Lettre envoyée à monsieur Yvon Hétu, directeur des ressources humaines, le 7 juillet 1987).

*Le Bof militant, organe
d'information de
l'A.P.P.A.*

*Rédactrice en chef:
Carole Michaud*

*Collaborateurs:
Jean Bourassa, Carole Michaud,
Lyna Mousseau, Pierre Tremblay*

*Révision et correction de textes:
Nicole Mainville*

*Conception graphique:
Carole Michaud,
Typographie Bozart*

*Impression:
Guy Roy*

IMPORTANT

Oyez! Oyez! Appépéiens! Appépéiennes! Comme l'agriculture au temps de la colonisation, le journal a besoin de bras et de cerveaux. Vous avez de l'inspiration pour écrire une chronique de votre choix, vous êtes écrivain, graphiste, humoriste, dessinateur, amoureux de spectacles variés (théâtre, cinéma, musique, radio, télévision), vous avez des nouvelles de votre lieu de travail à partager, vous voulez parler d'un(e) camarade de travail qui a fait un bon coup, vous êtes photographe, caricaturiste, vous aimez brasser des

idées, bref, vous aimeriez travailler au journal. Alors! Pourquoi attendre plus longtemps? Ne me laissez pas crever d'un burn-out!

Si vous voulez vous impliquer dans votre journal, communiquez à l'A.P.P.A. au 254-3503. Demandez Carole Michaud ou laissez votre message, je vous rappellerai to the go.

Au plaisir de ne plus être seule à cogiter. Je vous attends.

A bientôt!

Carole Michaud

LES SERVICES DE GARDE, ÇA REGARDE TOUT LE MONDE.

Je suis l'un des chanceux qui travaille 60 hrs/sem. tout en étant payé que pour 35 hrs/sem. Et oui, je suis responsable d'un service de garde en milieu scolaire depuis bientôt trois ans. Là où le travail et le bénévolat vont de pair. Je passe 35 hrs/sem. en présence des enfants. De plus, je dois assumer diverses tâches administratives: les achats de jeux, les collations, la planification des sorties et des activités pédagogiques, etc...

Mes conditions de travail sont aussi nettement déplorable. Je gagne 50% de moins qu'un enseignant du réseau scolaire, je n'ai aucune sécurité d'emploi, aucun des avantages sociaux, etc. Pour résumer ce brillant tableau, seul existe ma mise à pied pour les vacances scolaire...

Certains à l'esprit obtus vont sûrement se demander pourquoi alors ne pas changer de travail en face de conditions aussi manifestement injustes. Voilà le genre de questions qu'il est toujours facile de se poser, quand pour de multiples raisons, allant de l'ignorance la plus totale jusqu'au je m'en foutisme plus ou moins avoué, on a jamais pris la peine de réfléchir sérieusement sur l'importance et l'immense gratification qu'il demeure encore toujours possible de retirer de l'exercice de notre beau et noble métier. Beau comme l'enfance et noble comme ce qui concerne de si près la croissance de ces êtres qui, à vrai dire, devraient constituer la première de nos ressources.

Évidemment, il est toujours possible de traiter cet important problème des ressources humaines qui nous concerne ici en recourant à des solutions artisanales comme ce fut trop souvent le cas jusqu'ici. Cette façon de procéder à rabais, si elle a l'avantage de redorer l'image de nos commis d'État ad-

ministrant avec plus de prévoyance encore que des épiciers, l'argent de leurs commettants, risque par contre de déboucher sur des résultats limités et, pour tout dire, assez frustrants pour les personnes-ressources appelées à intervenir dans les milieux des garderies.

Par conséquent, et si c'était le cas, il y aurait lieu de se poser des questions quant à l'importance réelle accordée, au delà des mots, au sort présent et futur de nos enfants.

Lyna Mousseau
Jean Bourassa

MAFALDA CONTRE GÉRARD D. LAFLAQUE (suite)

Parce que dans notre contexte social actuel les priorités individuelles ont pris le dessus sur les revendications collectives et que le besoin de vivre sa vinaigrette devient plus important que le fait de militer et parce que l'air du temps est au BOF: bof le militantisme syndical, bof la lutte des classes, bof la langue française, bof la culture, bof la paix dans le monde, bof les sans abri, bof la maternité que l'on relègue de plus en plus aux couveuses d'État, bof le couple, bof le sexe, bof les vieux et bof les pauvres.

Mafalda est l'un de ces personnages d'Opéra Bof que vient critiquer le **Bof militant**. Le **Bof militant** se veut à la fois organe d'informations syndicales et critique des nouvelles valeurs sociales. Il veut sensibiliser les membres de l'A.P.P.A. aux enjeux qui sont présentement en train de façonner notre génération. Bof, me direz-vous, qu'est-ça donne?

© Carole Michaud 1987

LE "BURN-OUT" OU LES GRANDS BRÛLÉS DU 9 À 5. (suite)

- établir des objectifs de travail réalistes et accessibles

Pour aider un/e collègue qui semble présenter des signes de burn-out, il peut être utile:

- d'alléger sa charge de travail en l'aidant à mener à terme une tâche qui, au moment présent, lui semble difficile à accomplir seul/e à cause de son état d'épuisement et des attitudes qui s'y rattachent
- d'identifier et de faire ressortir avec lui ses succès, ses "bons coups" et de mettre en veilleuse ses échecs et erreurs pour un moment
- de garder un bon équilibre entre la sympathie et les reproches: il faut susciter une prise de conscience tout en reconnaissant que la personne a besoin de plus de support que de conseils (Freudenberger et Richelson, 1980)

Pour aider les travailleurs et travailleuses aux prises avec des problèmes d'épuisement professionnel, la CECM, c'est-à-dire l'employeur, a mis sur pied un programme d'aide au personnel, le PAP, qui peut vous permettre de discuter des problèmes émotifs que vous vivez et vous fournir l'aide et les ressources dont vous avez besoin pour essayer de sortir de votre petite misère. Mais n'oubliez pas, qu'en fin de compte, la lutte collective passe par la lutte syndicale et qu'une façon parmi d'autres de vous sortir de votre burn-out, c'est de vous impliquer dans votre syndicat. C'est une façon de réagir à son milieu, sinon c'est votre corps et votre santé qui y passent. Il faut toujours garder en tête que le burn-out est un processus transactionnel entre le travailleur ou la travailleuse et son milieu de travail et veiller à ce que ce terme ne devienne pas une catégorie fourre-tout!

RECHERCHE ET DOCUMENTATION

Carole Michaud