

JUIN, 2026

Vol. 27, No.5

MOT DU PRÉSIDENT

Lorsque l'année scolaire 2025-2026 a commencé, je me doutais bien qu'elle était pour filer à la vitesse grand « V » et que je me retrouverais rapidement à la fin de mon chapitre de vie active et syndicale. Et nous y sommes. Tout au long des derniers mois, j'ai vécu l'ensemble de mes dernières : dernière rentrée scolaire, dernière assemblée générale, dernier Secteur public, dernier colloque de l'APPA, dernier conseil du Secteur soutien scolaire, dernier congrès de la CSN, dernier conseil syndical conjoint et, bientôt, dernier comité exécutif.

Mes dix-huit années passées au sein du comité exécutif de l'APPA-CSN, dont 11 à titre de président, ont été riches en expériences et en rencontres significatives. Lorsque l'on commence à occuper des fonctions syndicales, je peux vous garantir que l'on n'a pas la science infuse et que l'on doit faire preuve d'humilité lorsque l'on côtoie au quotidien des personnes qui jonglent avec les clauses de convention aussi facilement que si elles récitaient l'alphabet ! Ce que je croyais improbable, voire impossible à mon arrivée en août 2008, a finalement été réalisé : j'ai été en mesure de m'y retrouver, moi aussi, tant dans la convention collective que dans les conditions particulières et autres lettres d'entente, tant du côté CSSDM que CSEM. Et ça n'était pas une mince tâche, je peux vous le garantir !

Ce que j'aurai appris au final, c'est que vouloir faire partie d'un exécutif syndical, c'est de choisir de relever de plusieurs crans son niveau de militantisme. C'est d'accepter de sortir de ses pantoufles pour chausser des bottes de travail, car les relations de travail sont un chantier en continuelle mutation. C'est d'être résilient lorsque survient un coup dur et d'accepter que l'on ne puisse toujours gagner. C'est de prendre le temps d'écouter et d'accompagner les membres dans la recherche de solutions. C'est de prendre fait et cause dans la défense des personnes lorsque survient un événement qui touche leurs conditions de travail ou

leur santé et sécurité lorsqu'elles sont au travail. C'est de démontrer par l'exemple que la mobilisation peut mener à des gains. C'est surtout de croire qu'être membre d'un syndicat, c'est de s'assurer d'avoir un outil fondamental pour défendre ses droits. Pour avoir travaillé en milieux non syndiqués au cours de mes premières années de vie active, je peux vous garantir que l'on se sent seul et tout petit quand vient le temps de se défendre face à un employeur qui abuse de ses droits. D'où mon soulagement lorsque j'ai été embauché à la CÉCM en 1991 et que j'ai pu apposer mon nom sur une fiche d'adhésion syndicale.

L'air de rien, vous venez tout juste de vivre avec moi une autre « dernière » : c'était mon dernier Mot du Président. Je vous remercie de m'avoir accompagné tout au long des années où j'aurai occupé ce rôle. Tous les événements au cours desquels j'ai eu la chance de vous côtoyer demeureront à jamais gravés dans ma mémoire, que ce soit lors d'assemblées, de colloques, de partys ou de manifestations. Vous êtes les meilleurs membres qu'un syndicat puisse rêver d'avoir. Je vous souhaite une belle continuité et une belle carrière dans l'un ou l'autre des nombreux corps d'emploi que représente l'APPA. Et n'oubliez pas : le syndicat, c'est vous et c'est à vous de faire en sorte que l'APPA poursuive sa mission d'être un leader dans la défense des droits du personnel de soutien scolaire de Montréal. Vous avez toutes les raisons d'en être fiers-ères !

Solidairement, pour une dernière fois,

M. Michel Picard

Président de l'APPA-CSN ■



SPÉCIAL 65^E ANNIVERSAIRE APPA



SPÉCIAL 65^E ANNIVERSAIRE APPA



PLUS FORT ENSEMBLE / STRONGER TOGETHER

Activités et informations entourant le 65^e anniversaire
de fondation de l'APPA-CSN

DE LA MOBILISATION À LA VIGILANCE : 30 ANS D'ÉQUITÉ SALARIALE

Le 21 novembre 2026 marquera le 30^e anniversaire de l'adoption de la Loi sur l'équité salariale au Québec¹. Cette loi représente une avancée majeure pour les travailleuses, mais aussi pour l'ensemble du mouvement syndical qui a contribué à faire reconnaître une injustice longtemps ignorée : la sous-évaluation des emplois occupés majoritairement par des femmes.

Avant l'adoption de la loi, il était déjà interdit de payer différemment un homme et une femme qui occupaient le même emploi. Toutefois, un autre problème persistait. Plusieurs emplois à prédominance féminine, comme ceux liés à l'administration, au soutien, à l'éducation ou aux soins, étaient souvent moins bien rémunérés que des emplois majoritairement masculins exigeant pourtant des compétences, des responsabilités et une formation comparables.

Cette sous-évaluation des emplois à prédominance féminine n'est pas apparue du jour au lendemain. Pendant des années, des groupes de femmes, des syndicats et des organismes communautaires ont réclamé des changements. En 1995, l'équité salariale figurait notamment parmi les revendications de la marche Du pain et des roses. L'année suivante, après de nombreuses années de mobilisation, l'Assemblée nationale adoptait finalement la Loi sur l'équité salariale à l'unanimité.

Grâce à cette loi, les employeurs ont désormais l'obligation de vérifier si les emplois à prédominance féminine sont rémunérés équitablement et de corriger les écarts lorsqu'ils sont constatés. Cette responsabilité ne repose plus uniquement sur les travailleuses qui doivent dénoncer une injustice : elle incombe aussi aux employeurs.

Près de 30 ans plus tard, l'équité salariale demeure un enjeu bien actuel. Malgré les progrès réalisés depuis l'adoption de la loi, plusieurs emplois à prédominance féminine continuent d'être sous-évalués. Cette réalité est particulièrement présente dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux, où le travail effectué, pourtant essentiel au bon fonctionnement de la société, peine encore à être pleinement reconnu à sa juste valeur.

Pour les membres de l'APPA, cette question résonne encore fortement. Le personnel de soutien joue un rôle essentiel dans la réussite des élèves et le bon fonctionnement des établissements scolaires. Pourtant, la reconnaissance de la valeur de ces emplois demeure au cœur des revendications syndicales. L'histoire nous

¹ <https://www.ledevoir.com/actualites/societe/961320/loi-equite-salariale-30-ans-ou-est-on>

enseigne que les avancées sociales sont rarement permanentes. Les négociations ardues, les tentatives de restreindre certains droits syndicaux et les débats qui ressurgissent périodiquement sur des droits que plusieurs croyaient acquis démontrent que la vigilance demeure nécessaire. Les gains obtenus grâce à la mobilisation collective doivent non seulement être célébrés, mais aussi continuellement défendus.

Alors que l'APPA célèbre son 65e anniversaire, l'histoire de la Loi sur l'équité salariale nous rappelle que les gains obtenus par les travailleuses et les travailleurs sont le fruit de la solidarité et de la mobilisation. Elle nous rappelle également qu'il reste encore du chemin à parcourir pour que tous les emplois reçoivent la reconnaissance qu'ils méritent.

Solidaires hier, aujourd'hui et demain! ■

CONNAISSEZ-VOUS VOTRE SYNDICAT ?

5 femmes ont occupé le poste de présidente à l'APPA. En quelle année fût élue la première ?

- a) 1985
- b) 1965
- c) 1975

Réponse : b) 1965, Denise Bernier

Vrai ou Faux ? Est-ce que l'APPA a déjà proposé de se désaffilier de la CSN ?

■ Réponse : Vrai, le 29 octobre 1975

UNE GRANDE FÊTE FAMILIALE POUR CÉLÉBRER LES 65 ANS DE L'APPA



Le 13 juin dernier, le stationnement de l'édifice syndical a troqué son allure habituelle pour devenir le théâtre d'une grande fête familiale réunissant les membres de l'APPA et leurs proches. Organisée dans le cadre des célébrations du 65e anniversaire du syndicat, cette activité a permis à plusieurs centaines de personnes de se retrouver dans une ambiance conviviale et festive.

Dès le début de l'après-midi, l'ambiance était au rendez-vous. Petits et grands ont pu profiter d'une foule d'activités spécialement préparées pour l'occasion. Jeux gonflables, jeux géants, animation clownsque, maquillage, magie ambulante, musique et cadeaux de participation ont contribué à faire de cette journée un moment mémorable pour l'ensemble des personnes présentes.

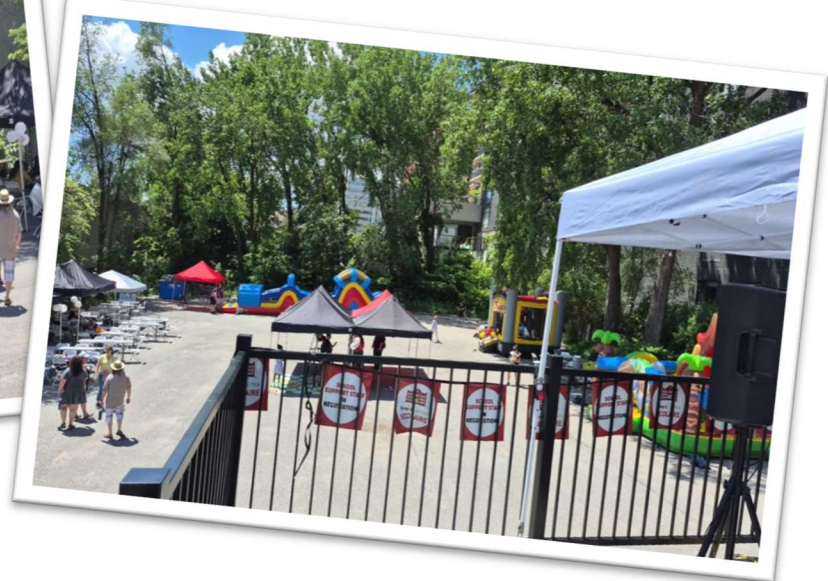
Réparties dans l'ensemble du site aménagé pour l'occasion, les différentes zones d'animation ont permis aux enfants de s'amuser pleinement, tandis que les adultes ont eu l'occasion d'échanger et de tisser des liens avec d'autres membres de notre grande famille syndicale. Le repas servi sur place a également offert un moment privilégié pour se rassembler dans une atmosphère chaleureuse et détendue.

Cette activité représentait l'un des moments forts des célébrations du 65e anniversaire de l'APPA. Au-delà des festivités, elle a permis de rappeler l'importance de la solidarité et du sentiment d'appartenance qui unissent les membres de notre syndicat depuis maintenant plus de six décennies. Dans un contexte où les défis demeurent nombreux pour les travailleuses et les travailleurs et où les acquis syndicaux doivent continuellement être défendus, ces occasions de se retrouver contribuent à renforcer les liens qui font la force de notre organisation.



Le Comité du 65e anniversaire tient à remercier chaleureusement toutes les personnes qui ont contribué à l'organisation et au succès de cette journée, de même que les membres et leurs familles qui ont répondu présents en si grand nombre. Leur participation a fait de cette activité un véritable succès et témoigne de la vitalité de notre vie syndicale.

Alors que se poursuivent les célébrations entourant les 65 ans de l'APPA, cette journée familiale restera certainement comme l'un des beaux moments de rassemblement qui auront marqué cette année anniversaire. Elle rappelle que la force de notre syndicat repose non seulement sur son histoire et ses luttes, mais également sur les liens de solidarité qui unissent ses membres, aujourd'hui comme hier. ■



« DROITS PIÉTINÉS, FAUT RÉSISTER ! » : UNE MOBILISATION QUI RÉSONNE

Le 2 mai dernier, des milliers de travailleuses et de travailleurs ont convergé vers le centre-ville de Montréal pour souligner la Journée internationale des travailleuses et des travailleurs. Organisée sous le thème « Droits piétinés, faut résister ! », cette mobilisation a rassemblé des personnes issues des milieux syndical, communautaire, étudiant et citoyen autour d'un message commun : la défense des droits des travailleuses et des travailleurs demeure plus que jamais nécessaire.

Tout au long de la journée, les interventions des différents porte-paroles ont fait écho aux préoccupations qui animent actuellement le mouvement syndical. Les récentes mesures gouvernementales touchant les relations de travail, les droits syndicaux, la santé et la sécurité au travail ainsi que les compressions dans les services publics ont été au cœur des discussions. Pour plusieurs, ces changements représentent un recul préoccupant pour les travailleuses et les travailleurs et soulignent l'importance de demeurer mobilisés.

Dès le rassemblement, l'énergie était palpable. Bannières, drapeaux et slogans ont donné le ton à une marche marquée par la solidarité et la détermination. Malgré une météo peu clémente, les participantes et participants ont maintenu le cap tout au long du parcours, preuve que la solidarité est plus forte que les intempéries.

Au-delà des revendications exprimées, cette journée a surtout permis de rappeler que les droits dont bénéficient aujourd'hui les travailleuses et les travailleurs sont le résultat de luttes menées au fil des générations. Le thème choisi cette année a trouvé un écho particulier auprès des personnes présentes, qui ont réaffirmé l'importance de protéger ces acquis et de défendre un modèle de société fondé sur la justice sociale, la solidarité et le respect des droits.

La forte participation observée à cette manifestation démontre que le mouvement syndical demeure bien vivant et que la mobilisation collective reste un outil essentiel pour faire entendre la voix des travailleuses et des travailleurs. ■



CONSEIL DU SECTEUR SOUTIEN SCOLAIRE DE LA FEESP-CSN : DES ÉCHANGES TOURNÉS VERS L'ACTION

Du 5 au 7 mai 2026, les représentantes et représentants du Secteur soutien scolaire, affilié à la FEESP-CSN, se sont réunis à Alma pour leur Conseil sectoriel. Dans un contexte marqué par la préparation de la prochaine ronde de négociation ainsi que par les préoccupations soulevées par certaines lois et certains projets de loi récents ayant des répercussions sur les droits syndicaux et les relations de travail, cette rencontre a permis d'aborder plusieurs enjeux touchant le personnel de soutien scolaire, de partager des expériences vécues dans différents milieux et de réfléchir aux actions à privilégier pour les mois à venir.

Parmi les moments marquants du Conseil, les déléguées et délégués ont accueilli une vingtaine de travailleuses et de représentants syndicaux du Centre de la petite enfance Jardin de Robi, en conflit de travail depuis octobre 2025 et les premiers à être confrontés au projet de loi 89². Leur présence a permis de témoigner de la réalité vécue dans le cadre de leur conflit de travail et de réaffirmer l'importance de la solidarité entre les syndicats affiliés à la CSN.

Une partie des travaux du Conseil a été consacrée à la préparation des prochaines négociations. Les participantes et participants ont amorcé l'élaboration d'un plan de travail et d'une ligne du temps qui permettront d'orienter les actions et les réflexions à prioriser en vue du renouvellement de la convention collective.

La santé globale en milieu de travail a également fait l'objet d'une réflexion collective. Les déléguées et délégués ont échangé sur différentes initiatives pouvant être proposées aux employeurs afin de contribuer au mieux-être du personnel. Plusieurs idées ont émergé des discussions, entre autres l'offre d'activités physiques, la valorisation des pauses, des ateliers de yoga sur l'heure du dîner, des activités de reconnaissance du personnel et l'aménagement de lieux propices à la détente dans les établissements.

Les participantes et participants ont également assisté à une conférence portant sur les mots, les réalités et les préjugés entourant les communautés LGBTQ+. Cette activité a permis de mieux comprendre le vocabulaire associé à la diversité sexuelle et de genre, notamment les notions de cisgenre, d'identité, de genre et d'expression de genre. Les échanges ont favorisé une meilleure compréhension des différentes réalités vécues au sein de ces communautés et de l'importance d'adopter des pratiques inclusives dans nos milieux de travail.

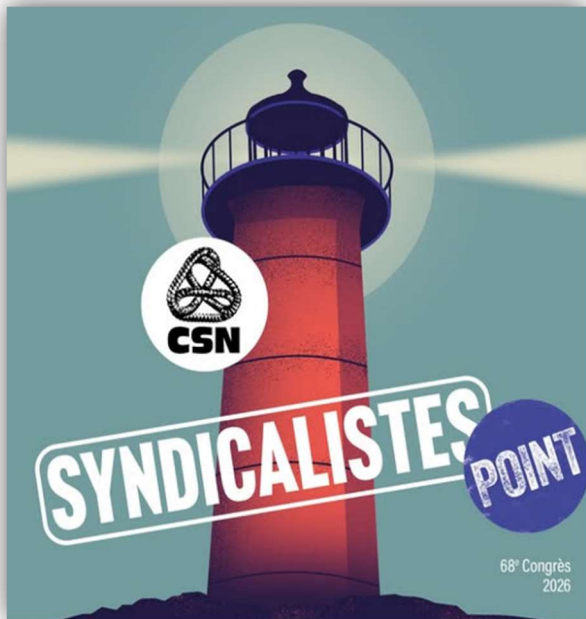
Un moment de mobilisation empreint d'émotion a également marqué le Conseil. En réaction au 10e féminicide survenu au Québec depuis le début de l'année, les participantes et participants ont pris part à une action symbolique dans les rues d'Alma. En occupant les quatre intersections d'un même carrefour, ils ont souhaité exprimer leur solidarité envers les victimes de violence et rappeler l'importance de poursuivre les efforts de sensibilisation et de prévention afin de contrer ce fléau qui touche l'ensemble de la société.

Au terme de ces trois journées, les participantes et participants sont repartis avec de nouvelles connaissances, des pistes d'action concrètes et une vision commune des priorités à mettre de l'avant au cours des prochains mois. Plus qu'un simple lieu d'échange, le Conseil du Secteur soutien scolaire demeure un moment privilégié pour renforcer la solidarité entre les syndicats, partager les réalités vécues sur le terrain et préparer collectivement l'avenir du personnel de soutien scolaire. ■



² <https://www.csn.qc.ca/actualites/pl-89-un-bouleversement-aux-lourdes-consequences-pour-le-quebec/>

RETOUR SUR LE CONGRÈS DE LA CSN ?



C'est sous le thème « **Syndicalistes point** » que s'est déroulé le 68e congrès de la CSN, du 25 au 29 mai 2026.

Plusieurs points à l'ordre du jour, dont le bilan des luttes depuis 3 ans ainsi que celui de la syndicalisation, les états financiers ainsi que le nouveau budget pour les trois prochaines années.

Des propositions ont été débattues en ateliers, en sous-groupes et par la suite en plénière. Voici les sujets dont nous devons débattre et aussi arriver à un consensus :

Proposition 1 : Prendre l'offensive pour défendre les droits fondamentaux, syndicaux et du travail, proposition qui va avec la campagne actuelle FAIRE FRONT et dont les objectifs sont de mettre un frein aux attaques d'une part mais aussi de poursuivre, cette fois, de manière offensive.

Proposition 2 : Renforcer les services publics pour le bien commun et l'économie québécoise. Cette proposition va avec ce que nous faisons tous les jours, c'est-à-dire offrir des services à l'ensemble des enfants avec leurs contraintes et dans toute cette belle diversité culturelle. La CSN va poursuivre ses revendications pour que nous puissions continuer à le faire avec les moyens pour y arriver.

Proposition 3 : Encadrer l'intelligence artificielle. Que la CSN réclame un encadrement législatif du développement et de l'utilisation de l'intelligence artificielle et aussi qu'elle exige des gouvernements la mise sur pied d'une stratégie de souveraineté numérique. Que la CSN adopte elle-même une politique ambitieuse de souveraineté numérique visant à réduire la dépendance aux grandes plateformes privées et à favoriser des solutions libres, éthiques et sécuritaires. De plus, qu'elle accompagne activement les syndicats affiliés dans l'élaboration et la mise en œuvre de politiques similaires.

Proposition 4 : Se prononcer sur l'avenir politique et constitutionnel du Québec. Notamment, que la CSN entame des consultations dans le but d'actualiser sa position concernant la souveraineté du Québec. Sujet sensible pour plusieurs avec des débats en plénière des différents syndicats dont les priorités n'étaient pas toutes pareilles dépendant des régions et secteurs d'activité. Mais tous se sont entendus pour dire que le Québec d'aujourd'hui devra être un Québec inclusif.

Comme dans tous les congrès, il y a eu élection des personnes de l'exécutif, dont à la présidence, Caroline Senneville, Jessica Goldschleger secrétaire générale, Yvan Duceppe, trésorier, François Enault, 1er vice-président, David Bergeron-Cyr, 2e vice-président et Katia Lelièvre, 3e vice-présidente.

On leur souhaite bonne chance dans leur mandat de trois années! Elles et ils en auront bien besoin ! ■



SAVIEZ-VOUS QUE...

Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), la santé psychologique est : un état de bien-être dans lequel une personne peut se réaliser, surmonter les tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et contribuer à la vie de sa communauté.

Dans ce sens, la santé mentale est le fondement du bien-être d'un individu et du bon fonctionnement d'une communauté.

Et que la santé, c'est :

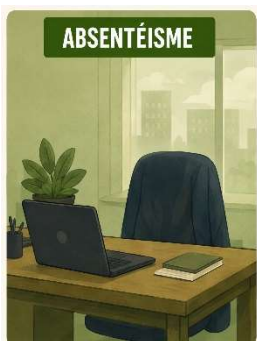
- pas uniquement l'absence de maladie ;
- état optimal de bien-être physique, mental et social ;
- une manière de fonctionner dans son environnement ;
- avoir la possibilité de développer et de conserver ses capacités fonctionnelles.

Selon l'association paritaire en santé et sécurité du travail du secteur affaires sociales (ASSTSAS 1997-2002), la santé mentale est un équilibre entre le cognitif, l'émotionnel et le comportemental. Il permet à la personne d'entretenir des relations professionnelles, de participer aux activités de son milieu et d'en tirer satisfaction.

CONNAISSEZ-VOUS LA DIFFÉRENCE ENTRE LE PRÉSENTÉISME ET L'ABSENTÉISME ?

Le présentéisme est la présence au travail malgré l'expérience de symptômes qui devraient amener à une absence et les conséquences sont :

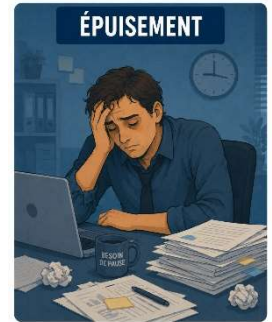
- perte de concentration ;
- ralentissement du rythme de travail ;
- diminution des relations interpersonnelles et de la qualité du service ou de la prestation de travail.



Ces éléments affectent l'estime de soi et aggravent la santé psychologique. Les coûts associés au présentéisme sont plus élevés que ceux de l'absentéisme car, entre autres, il y a perte de productivité associée, donc un impact financier direct relié à cette détresse.

SERIEZ-VOUS EN MESURE D'IDENTIFIER L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL ET LA DÉPRESSION ?

La dépression se manifeste dans toutes les sphères de la vie, il n'y a pas de soulagement avec un retrait du travail, tandis que l'épuisement qui apparaît au travail affecte les autres sphères de la vie. Pour ce dernier, un retrait du travail amène un soulagement.



LES DEUX AMÈNENT TOUTEFOIS UNE DIMINUTION DE L'ESTIME DE SOI.

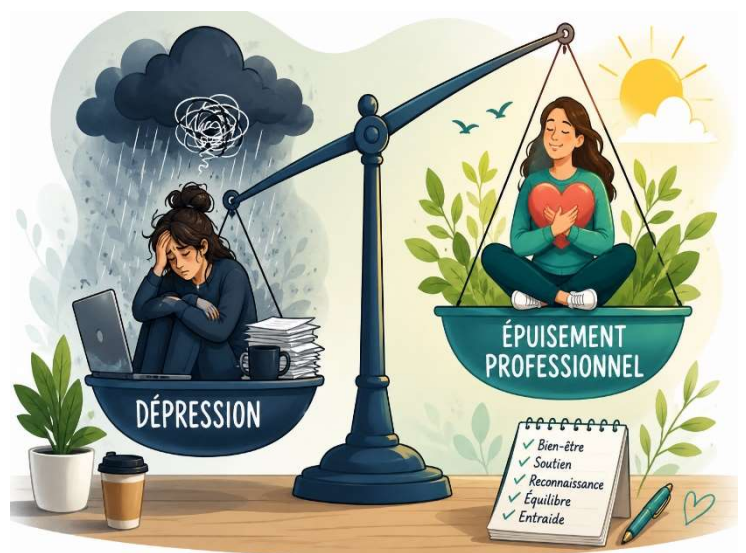
FATIGUE (OU ÉPUISEMENT) PAR COMPASSION

Souvent appelée la fatigue de compassion, elle survient chez la personne qui, dans son travail, est toujours exposée au vécu émotionnel difficile.

Certains corps d'emploi comportent des risques directement liés à leurs tâches. Dans leur milieu de travail, les attentes sont élevées, le support est limité et il y a une faible reconnaissance de la part des supérieurs et peu de suivis. De plus, le manque d'échanges entre collègues contribue à l'isolement.

En inversant ces facteurs de risques, ceux-ci pourraient devenir des facteurs de protection pour les personnes concernées.

Il suffirait d'identifier **ces facteurs** et de mettre en place des solutions peu coûteuses, tel **l'entraide** entre les pairs, ce qui ne réglerait pas tout, mais à tout le moins serait bénéfique pour toutes et tous. ■



COMITÉ DE LA CONDITION FÉMININE

**Québec est une ville pro-choix
et va le rester !**



Le 30 mai dernier, un rassemblement « *Riposte pro-choix* » s'est tenu, devant l'Assemblée nationale du Québec. Deux membres du comité de la condition féminine de l'APPA se sont jointes à d'autres féministes de la confédération. Initié par la CSN, et soutenu par de nombreuses organisations féministes, le rassemblement se voulait une réponse à la « Marche pour la vie », une manifestation contre le droit à l'avortement organisée pour la troisième année consécutive par un groupe pro-vie.

« Il y a quelques semaines, « Campagne Québec Vie » a annoncé qu'elle renonçait à organiser sa manifestation anti-avortement. C'est une grande victoire pro-choix ! Nous avons quand même décidé de maintenir le rassemblement « *Riposte pro-choix* » pour célébrer nos victoires et rappeler haut et fort que Québec est une ville pro-choix et va le rester. « Si on pouvait leur enlever à jamais l'envie de revenir, ce serait parfait ! » a déclaré Mélanie Pelletier, vice-présidente à la condition féminine du Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN).

« N'en déplaise à certains, la question du droit à l'avortement est une question syndicale. Le droit à l'avortement est indissociable du droit au travail des femmes, car pour elles, contrôler sa force reproductrice est une condition cruciale pour atteindre une autonomie réelle et une égalité dans les études, l'emploi ou la carrière ! » rappelle Jessica Goldschleger, la nouvelle secrétaire générale de la CSN tout juste élue par le congrès de la centrale qui se tenait à Québec. Pour la secrétaire générale, il est essentiel que la CSN, qui représente une majorité de femmes, rappelons-le, continue de Faire front pour les droits des travailleuses. ■

UN BEL ÉTÉ À TOUTES ET À TOUS !

Alors que la saison estivale s'installe et que plusieurs profiteront d'un rythme un peu plus léger, le comité Vie syndicale souhaite prendre un moment pour vous remercier de votre participation et de votre engagement tout au long de l'année.

Notre comité a pour mission de favoriser les occasions de rencontre et de contribuer à une vie syndicale dynamique et rassembleuse en organisant diverses activités pour les membres. Que ce soit lors de notre party du temps des fêtes, de la journée nationale du personnel de soutien scolaire, de la soirée d'accueil des nouveaux membres ou d'autres moments de rassemblement, votre présence et votre enthousiasme font toute la différence.

Nous sommes heureux de pouvoir offrir et organiser ces événements qui permettent de créer des liens, de souligner les contributions de chacun et de faire vivre la solidarité qui nous unit.

Au nom de tous les membres du comité Vie syndicale, nous vous souhaitons un été rempli de repos, de plaisir et de moments précieux auprès de vos proches. Nous avons déjà hâte de vous retrouver en grand nombre lors de nos prochaines activités!

Bon été à toutes et à tous !

Le comité Vie syndicale ■



COMITÉ APPAIDE



Lors de notre kiosque APPAIDE au colloque de l'APPA, vous êtes plusieurs à avoir répondu à la question posée pour participer à notre concours. La question était la suivante :

Selon vous, quels seraient les bénéfices d'avoir une personne entraïdante dans votre milieu de travail ?

Voici quelques réponses que nous avons compilées. Qui sait, vous allez peut-être vous reconnaître ?

- Facteur de protection contre l'épuisement. Permet de ventiler et d'avoir du soutien lors de situations difficiles.
- Cela améliore l'ambiance du travail, facilite la collaboration et soutient le bien-être de tous.
- Une personne neutre, empathique, qui serait à l'écoute et pourrait nous diriger vers les bonnes personnes, merci !
- La personne aidante en milieu de travail dans les moments difficiles, ce qui nous donne envie de travailler en toute sérénité et confiance.
- Être rapidement écouté et rassuré, sentiment d'être important et apprécié. L'esprit d'équipe ainsi que de se sentir moins seul.
- Très important pour nous adultes d'avoir une référence de première ligne qui peut écouter, entendre les souffrances, les doutes, les questions, les émotions, puis de pouvoir les accompagner dans un deuxième temps vers les ressources adéquates.
- Bonne harmonie au travail (convivial), meilleure efficacité, confiance et bonne estime de soi.
- C'est une bonne idée de partager nos expériences et trouver des solutions ensemble. Surtout la charge mentale et la détresse psychologique. Ainsi, soutenir les personnes qui ont besoin d'aide.
- D'être écouté sans jugement et dirigé vers les bonnes ressources afin de répondre au mieux à nos besoins.

- Pour le bon moral de l'équipe car les personnes n'osent pas poser des questions ou demander de l'aide.
- Briser l'isolement, encourager la différence, maintien des valeurs collectives.
- Les bénéfices seraient très grands : sensation d'être en sécurité, d'avoir quelqu'un pour nous écouter, cela diminuerait le stress lié aux problèmes du travail, la possibilité d'être victime d'abus. En gros, le climat de travail serait plus serein.
- Un soutien important pour les gens en détresse.
- Avoir des informations, du soutien, de l'accompagnement.
- Avoir une personne aidante dans son milieu de travail me donne beaucoup de motivation et le plaisir de travailler.
- C'est moins gênant d'aller chercher de l'aide, présence sécurisante.
- Aider au bon climat de travail.
- Tout le monde a besoin d'une oreille attentive. Le fait de savoir qu'il y a quelqu'un là pour nous encourager et libéré.
- Pour la cohésion d'équipe et le sentiment d'être supportée, ce serait déjà immense.
- Ce serait un bon moyen d'écoute, d'apaisement et une belle porte d'entrée pour parler des services.
- Bon climat de travail, respect entre tous, personne neutre qui peut nous assister.





- Sentiment d'être écouté, entraide, bienveillance, sécurité.
- La ventilation est toujours bonne en fin de journée.
- Régler beaucoup de tensions inutiles au sein des bureaux, meilleure ambiance, bon roulement.
- Meilleure atmosphère et bien-être au travail, meilleure collaboration et travail d'équipe.
- Meilleure organisation, meilleure qualité de travail, apprendre les nouvelles choses, esprit d'équipe.
- Une personne pivot qui connaît les ressources serait un soutien important, un sentiment de bienveillance à l'équipe.
- Sortir de l'isolement et socialiser.
- Pour diminuer le stress du travail.
- Je trouve très pertinente l'idée d'avoir quelqu'un à qui s'adresser dans certaines circonstances dans mon milieu de travail, au centre administratif. Un conseiller ou une conseillère nous aiderait à passer à travers certaines difficultés tant personnelles que professionnelles. Ce serait un atout pour nous.
- Cela nous permettrait de ventiler lors des moments difficiles.
- Ça ferait plus positif milieu de travail et pour tout le monde.

Bénéfices pour moi et le milieu : amélioration de la productivité, réduction du stress, amélioration de la communication, avoir toujours le moral au top.

- Plusieurs, d'abord le sentiment de support et de partager le poids de la pression (qui diminue de moitié). Un sentiment de coopération favorisant le lieu d'appartenance au milieu de travail.
 - C'est super important car, il y a trop d'isolement dans le milieu de travail, surtout pour les immigrants. Une seule personne peut causer la haine en mobilisant tous contre un.
 - C'est un facteur de protection pour la santé mentale et améliorer l'ambiance de travail.
 - Bonne harmonie dans le milieu, établissement d'une relation de confiance, sentiment d'appartenance, d'inclusion et meilleure productivité.
 - Ça sert à apaiser et soulager les tensions et aussi pour assurer un climat bienveillant.
- Avoir une personne entraïdante dans notre milieu nous aiderait à se sentir moins seul et bien avancer dans les tâches, avec assurance et savoir qu'on peut compter sur quelqu'un fait gagner en confiance.
- Avoir accès à l'écoute, avoir accès à des solutions, avoir accès à une personne ressource de confiance.

Il est certain que le comité est sensible à vos réponses et se penchera sur celles-ci dans ses travaux futurs.

Merci à toutes et tous. ■

PENSÉE POSITIVE

Tout comme la lavande, l'été est passager. Savourons le moment pour se ressourcer à sa façon. Le comité journal fait relâche pour mieux revenir et vous informer sur ce qui se passe sur la planète APPA-CSN. Bonnes vacances à toutes et à tous ! ■

