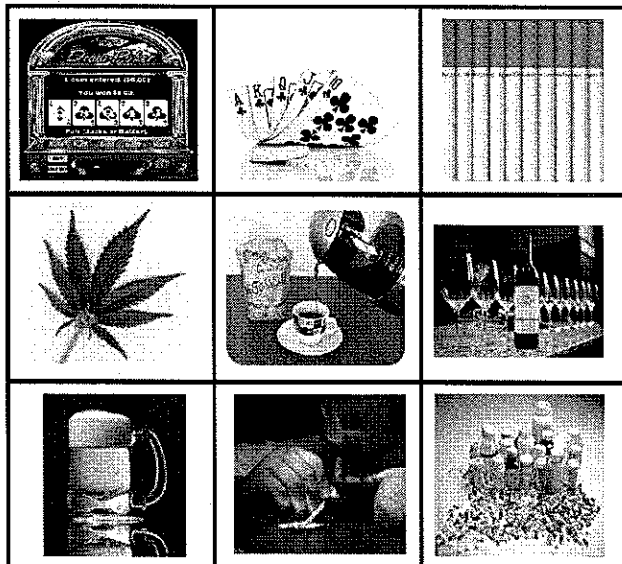


Semaine de prévention de la toxicomanie, 16 au 22 novembre 2008



Dangereux ou non?

Ces substances altèrent notre jugement, nos capacités physiques et psychologiques. Plus la substance est disponible, plus le risque de développer une dépendance s'accroît.

Informez-vous auprès de votre syndicat et de votre réseau des délégués sociaux et déléguées sociales

Semaine de prévention de la toxicomanie
du 16 au 22 novembre 2008



Une initiative des membres du Réseau
des délégués sociaux et déléguées sociales
FTQ Laurentides-Lével

Voici l'affiche que la FTQ distribue cette année pour cette semaine thématique. Elle est le fruit de l'imagination du réseau de Laurentide-Lanaudière et de sa coordonnatrice, Sylvie Giguère. Elle est disponible pour vous et vos milieux de travail. J'en ai 400 exemplaires. Pour vous les procurer, contactez-moi au bureau ou par courriel. Je pourrai vous les envoyer par la poste si vous désirez.

Aussi, tel que mentionné dans le dernier bulletin, une journée d'activités est organisée le **MERCREDI 26 NOVEMBRE** prochain. Deux sujets sont à l'ordre du jour : la ligne téléphonique 211 et les tests d'entrée en centre de traitements.

Voici le programme de la journée :

- 9 heures : Mot de bienvenue
- 9 h 05 : Présentation de madame Claude Vanasse, ligne 211, suivi d'une période d'échanges
- 10 h 30 : PAUSE
- 10 h 50 : Les tests d'évaluation pour entrer en centre de traitement avec Miguel Thériault, Le Grand Chemin
- 12 h 00 : DÎNER libre
- 13 h 15 : Suite de la présentation avec période d'échanges et de questions
- 15 heures : Fin de la journée

Pour participer à cette journée, vous devez remplir le formulaire de participation aux activités du réseau inclus avec ce bulletin et le retourner avant le 14 novembre 2008 soit par télécopieur ou par la poste.

Les frais d'inscription sont de 20 \$ par personne pour les affiliés, le double pour les non-affiliés.

La rencontre aura lieu à l'édifice de la FTQ à Québec.

Vous êtes attendus en grand nombre !

Formation de base

Deux autres sessions sont prévues soient les 11-12-13 mars 2009 et 10-11-12 juin 2009. L'horaire est de 8h30 à 16h30. Les sessions se déroulent à l'édifice FTQ à Québec. Les frais sont de 90\$ par personne pour une section locale affiliée au Conseil régional FTQ et le double pour les non-affiliées

Si vous avez des noms ou un nombre de personnes à me communiquer pour la formation de base de déléguées et délégués sociaux, n'hésitez pas à le faire.

Si vous connaissez de vos consœurs et confrères de travail intéressés, informez-les. Les exécutifs locaux sont spécialement invités.

Steeve

Formation

Harcèlement psychologique

Cette formation sert à bien comprendre cette problématique avec les éléments qui la composent.

Ce cours s'adresse aux personnes dans les syndicats qui auront à travailler et défendre ces cas.

La session aura lieu les 12 et 13 février 2009 à l'édifice FTQ de Québec de 8h30 à 16h30. Les frais d'inscriptions sont de 70\$ pour les affiliés et 140\$ pour les non-affiliés.

Pour plus d'informations, contactez le CRQCA.

Campagne des paniers de Noël 2008

Cette activité organisée en collaboration avec le Conseil régional FTQ, la FTQ-construction et le bureau régional de la FTQ est de retour.

Nous vous invitons à organiser une collecte d'argent et de denrées non-périssables dans vos milieux de travail. Les dons recueillis serviront aux paniers de Noël pour nos confrères et consœurs dans le besoin. La collecte des dons se terminera cette année, le vendredi 5 décembre prochain.

Les bénéficiaires recevront des certificats-cadeaux pour se procurer les denrées dans une épicerie déterminée.

Si vous connaissez de vos consœurs et confrères qui sont dans le besoin, nous vous invitons à communiquer au Conseil régional FTQ ou au Réseau des déléguées et délégués sociaux avant le 5 décembre. N'oubliez pas que des règles d'attribution sont en vigueur.

Pour plus d'informations, vous pouvez me contacter.

Steeve

Voici un texte trouver sur la Toile récemment. Je le partage avec vous.

Qu'est ce que le bore-out ?

Trop de pression et de stress au travail vous conduisent au burn-out, autrement dit à l'épuisement, mais le contraire - un emploi trop facile, trop peu stimulant - vous mène au bore-out. Il est vrai qu'il s'agit des mêmes symptômes d'apathie et de dépression. Rothlin et Werder (1), les deux auteurs allemands qui ont lancé le terme de bore-out, affirment que 15% des personnes au bureau ne rencontrent pas suffisamment de défis et s'ennuient au travail. Pas moins de 60% laisseraient en outre entendre qu'ils travaillent plus que ce qu'ils ne font vraiment.

Tout comme pour un burn-out, l'évolution d'un bore-out est très lente. Un travailleur occupe un poste peu créatif - généralement un emploi de bureau - et son responsable délègue peu. Frustré parce qu'il reçoit trop peu de travail et qu'il est trop qualifié, il demande plus de travail. Cependant, le travailleur ne reçoit que plus de tâches inintéressantes et trop faciles. Dès lors, après quelque temps, il ne demande plus de travail supplémentaire. Il fait son travail, le plus lentement possible, et fait si nécessaire comme s'il était fort occupé. Le travailleur se sent inutile, vide et prend son travail en grippe. Son chef, surmené, file tout droit au burn-out en raison du stress trop important. Le salarié est quant à lui parti pour un bore-out en raison de l'ennui. Tout comme son chef, il s'affale le soir irrité et amorphe dans son fauteuil, bien qu'il ne soit pas vraiment fatigué. Il en résulte pour l'entreprise de l'absentéisme et une perte d'efficacité.

Selon Rothlin, il est plus facile d'avouer ses problèmes d'alcoolisme à son employeur que d'admettre que l'on s'ennuie au travail. Le burn-out et le stress sont des problèmes acceptés socialement, alors qu'un bore-out semble être quelque chose pour les « paresseux ».

Pour gérer la problématique du bore-out, le travailleur utilise un certain nombre de tactiques. Au stade initial, quand il est encore inventif mais sous-employé, il essaie de convaincre son chef qu'il mérite plus de confiance. Le salarié reste au bureau aussi longtemps que son chef, même s'il n'a plus rien à faire. Au bout de quelque temps, le salarié s'en remet au fait qu'il a du temps libre, parce qu'il part du principe que c'est ce que son chef attend de lui. En fait, nous arrivons à un scénario de faux travail. Une tactique est d'emmener chaque soir un porte-documents à la maison pour faire semblant d'y poursuivre le travail. Le porte-documents n'est naturellement jamais ouvert.

Quand la situation persiste ou le manque de travail se transforme en une aversion pour la fonction, le travailleur devient plus rusé. Il négocie de longs délais artificiels afin d'inclure des heures d'inactivité pendant ses heures de bureau. Le salarié peut aussi opter pour un « retard stratégique ». Quand par exemple un projet d'équipe a besoin de l'intervention d'un collègue d'un autre département, le travailleur attend que cette personne soit absente pour l'appeler. Ce collègue devient alors responsable du fait que le travailleur n'a rien eu à faire pendant quelques heures, voire quelques jours. Une autre tactique est de pendre un manteau de réserve à la chaise du bureau et de poser une demi-tasse de café à côté du téléphone. De cette manière, le travailleur peut disparaître pendant quelques heures, alors que son chef pense qu'il se trouve ailleurs dans le bâtiment.

Dans certaines entreprises, il existerait un système de faux fumeurs. Ces fumeurs feraient comme s'ils étaient accros pour pouvoir sortir quelques instants et ainsi s'échapper pour un moment de leur bureau. L'internet, le courrier électronique et le téléphone portable ont encore fortement élargi l'éventail d'activités alternatives pour les « sous-employés ».

Comment le problème de bore-out peut-il concrètement être résolu ?

Une possibilité pour le salarié est de tenter de discuter du problème avec son employeur. Il risque
(suite à la page 4)

cependant de ne pas être compris. Il n'est en effet pas facile de dire à son employeur que son travail est trop peu stimulant et donc que l'on s'ennuie sans passer pour un paresseux. Une solution est évidemment de viser un poste plus ambitieux avec de plus grandes responsabilités. Dans la pratique, il faut alors généralement changer d'emploi. Il est important que les entreprises soient conscientes qu'une telle problématique peut exister et qu'il convient d'y accorder également l'attention nécessaire. (1) Rothlin Ph. and Werder P.R. *Diagnose Bore-out, Redline Wirtschaft, 2007.*

Pour rejoindre le coordonnateur

-téléphone 418-622-4911 avec boîte vocale
 -télécopieur 418-623-9932
 -courriel rdscrqca@videotron.ca
 (correspondance confidentielle)

Pensée

L'homme ne devrait jamais se considérer ou considérer les autres comme «gagnants» ou «perdants» mais plutôt comme des stagiaires en évolution et en apprentissage

Daniel Desbiens

Pour les internautes

Le CQLD, vous connaissez ? Il s'agit du Centre Québécois de Lutte aux Dépendances. Il fut créé après la disparition du comité permanent de lutte à la toxicomanie par des anciens dirigeants. Un autre site de référence rempli d'outils et de liens pour vous.

L'adresse : cqld.ca

Bonne exploration !

À venir au réseau

Novembre	»	26 : journée d'activité pour la semaine de prévention de la toxicomanie
Décembre	»	Campagne des paniers de Noël
Février	»	12-13 : formation sur le harcèlement psychologique (traitement de dossiers)
Mars	»	11-12-13 : formation de base ds
Avril	»	<i>CONFÉRENCE ANNUELLE</i> du réseau régional
Juin	»	10-11-12 : formation de base ds