

**Mémoire sur les dynamiques de travail saines
dans le mouvement étudiant**

par le Conseil exécutif de l'ASSÉ

Rédigé par Jérôme Charaoui, Secrétaire à l'information

**Présenté à l'Association pour une Solidarité Syndicale Étudiante
dans le cadre du Congrès d'orientation du 25 au 28 novembre 2005**

Le 24 novembre 2005

Introduction

Militer dans le mouvement étudiant n'est pas toujours chose facile. Entre les multiples tâches qui doivent être accomplies pour faire rouler son syndicat étudiant, l'emploi, la vie sociale et les travaux d'école qu'on ne doit pas trop négliger, la charge de travail d'un militant ou d'une militante est assez élevée. Dans ces conditions, on peut rapidement perdre l'équilibre et se retrouver dans une situation déplaisante pouvant aller jusqu'à la déprime et au burn-out.

De plus, lorsqu'on considère que le militantisme est une activité vécue collectivement et non individuellement, on constate que les comportements et les attitudes néfastes qui sont parfois engendrées par ce genre de situation personnelle difficile se répercutent sur les autres autour de nous, sur notre organisation et même sur notre mouvement en général.

Par contre, il ne faut pas se décourager. Même si la tâche est grande et les responsabilités importantes, il est possible de faire en sorte que le militantisme soit une activité agréable et non une lourde charge à supporter. Ce texte se veut être une réflexion sur le militantisme qui, nous l'espérons, aidera le plus de personnes possibles à faire de leur passage dans le mouvement étudiant une expérience entièrement positive et épanouissante.

Les mauvaises dynamiques de travail nous minent

Nous analyserons dans les paragraphes de ce texte quelques problématiques liées aux dynamiques de travail dans le mouvement étudiant. Il y en a probablement d'autres, mais celles présentées ici nous apparaissent comme étant particulièrement importantes dans le contexte présent. Pour chaque problématique, nous débutons par son identification et sa définition, puis nous en analysons les causes et les conséquences. Malgré le travail de réflexion effectué sur ces questions, ces analyses ne prétendent pas être au dessus de toute critique. Plutôt, ce texte se veut l'amorce d'une réflexion collective.

Pour commencer, ce qu'il est important de réaliser, c'est qu'il existe de nombreuses dynamiques dans nos comités et dans nos organisations qui freinent le travail collectif pour l'amélioration de notre éducation et de notre société. Il est anormal qu'après une certaine période de militantisme étudiant, une personne démissionne subitement en affirmant être « brûlée ». Malheureusement, ce ne sont pas des cas rares et isolés.

De plus, nous constatons que ce problème n'est pas uniquement réservé aux instances nationales, mais également au sein de certains syndicats locaux. Ce n'est pas non plus un phénomène nouveau. Historiquement, nous constatons qu'il est déjà arrivé que des syndicats étudiants entiers croulent sous les conflits internes irrécupérables.

Ainsi, par ce texte, un travail d'analyse prend forme afin de mieux comprendre ces dynamiques et les combattre plus efficacement.

L'émotivité et l'emportement dans les débats

Que ce soit dans un contexte de congrès, à plusieurs dizaines de personnes, ou en plus petit groupe, lors d'une réunion de comité par exemple, il arrive que des personnes puissent s'abandonner à leurs émotions et finir par hausser le ton, crier ou même insulter les personnes qui débattent avec eux ou elles. Cela s'est déjà vu au sein de l'ASSÉ mais également à travers l'histoire du mouvement étudiant.

Les sources d'un tel problème peuvent être multiples et interreliées. Ce qui semble être une constante, c'est que souvent ces éclats surgissent lorsqu'un sentiment d'urgence accompagne le débat en question. Le tempérament d'une personne peut également jouer un grand rôle, puisqu'on remarque que certaines personnes sont capables de rester sereines dans les plus désastreuses des situations alors que d'autres tendent à perdre leur sang-froid assez rapidement. Ce genre de comportement peut également être exacerbé par une situation individuelle difficile.

Les conséquences de tels comportements peuvent être graves. Ceux-ci sont souvent perçus comme de l'intimidation, ce qui mène au sentiment pour les personnes qui les subissent que l'on ne peut plus exprimer son point de vue ou lancer un débat de peur d'attirer des représailles. Dans un tel climat, il est très difficile voire impossible d'exprimer ses idées librement, ce qui notamment tue dans l'oeuf toute possibilité d'avancement sur des débats importants. Lorsque ces situations se multiplient, cela peut mener jusqu'à un épuisement moral.

Afin de contrer ce genre de problème, la première étape est de réaliser que c'en est effectivement un. Une personne pourrait croire que non, ce n'est pas un problème, puisque les autres soi-disant savent que ce n'est qu'un emportement émotif, qu'il n'y a rien de personnel dans ça, etc. Mais au contraire, les gens ne comprennent pas automatiquement que lorsqu'ils ou elles se font insulter, ce n'est pas personnel!

Généralement, on peut détecter d'avance une situation potentiellement explosive. Lorsqu'on est dans un contexte de réunion, il ne faut pas hésiter à proposer une pause pour décompresser, fumer une clope – quoique ce n'est pas un encouragement! – ou s'engager dans toute autre activité qui permet à tous et toutes de baisser la tension. Cette formule, la pause, est sous-utilisée dans nos instances. Enfin, lorsqu'on se sent soi-même sur le point de perdre le contrôle, de craquer, il ne faut pas hésiter à se retirer afin d'éviter d'aggraver la situation.

C'est important aussi de savoir intervenir lorsqu'on est une personne “extérieure”, ni abuseur-e, ni victime. Le simple fait de faire la remarque à une personne qui s'emporte souvent ou qui recourt à des insultes que l'on a remarqué cette tendance et qu'on la désapprouve peut faire une différence. Nous devons être clair-e-s : crier et insulter ses camarades de travail sont des comportements inacceptables!

Le campement de position

Il arrive, lors de débats, que certaines personnes refusent d'envisager un compromis et restent ainsi « campées » sur leurs positions. Évidemment, il est normal qu'une personne veuille défendre ses positions et celles qui sont, selon elle, dans l'intérêt de l'organisation, mais quelques fois, cela se fait de manière obstinée et peu argumentée. C'est cela que nous appelons camper sur ses positions.

Quelques fois, une personne qui à recourt au campement de position le fait par orgueil personnel. Celle-ci peut penser, à tort, que c'est signe de faiblesse que d'accepter un compromis ou encore une position autre que la sienne. D'autres fois, cela peut être par manque d'information. La personne en question ne connaît pas assez bien un dossier mais à la place de le dire clairement, elle insiste continuellement sur les seuls points qu'elle connaît. Enfin, il arrive parfois qu'une personne se base principalement sur certains principes théoriques absolus en excluant le contexte.

Le campement de position peut avoir des conséquences néfastes sur une organisation étudiante, que ce soit un syndicat local ou une association nationale. La ou les parties qui font face à cela, après avoir mis un effort significatif d'argumentation sans que cela fasse effet, peuvent se détacher de l'organisation et se retirer des débats qui y ont lieu. L'organisation perd ainsi une certaine diversité qui ne peut être que bénéfique.

Pour éviter le campement de position, nous devons être conscients et conscientes que l'orgueil n'a pas sa place dans le militantisme. Céder dans un débat n'est pas signe de faiblesse, mais au contraire peut être signe de progrès. De plus, si on a pas assez d'information pour bien argumenter une position, alors il faut le dire clairement, parce dans ce cas on peut revenir plus tard sur le débat une fois que toutes les parties sont bien équipées d'arguments solides. Dans tous les cas, lorsque le débat est épuisé mais qu'un consensus n'est pas atteint, alors il s'agit de passer au vote. À ce moment-ci, c'est la majorité qui l'emporte.

Il faut aussi savoir prendre une mesure juste de l'impact qu'une question peut avoir. Si celle-ci a peu d'impact, il faut le prendre en compte et ne pas gaspiller notre précieux temps de militants et de militantes! De plus, il ne faut pas négliger l'expérience déjà vécue par rapport aux questions que nous abordons. Nous ne sommes pas obligé-e-s de refaire au complet les mêmes débats que d'autres ont eu avant nous. Nous devons régulièrement nous référer aux succès et aux erreurs passées afin de mieux planifier et anticiper l'avenir, tout en faisant preuve d'ouverture.

Les « complots » et « scandales »

Les organisations étudiantes semblent tomber assez régulièrement victimes d'histoires de complots et de scandales. Les types de complots peuvent être multiples mais il arrive que ce type d'histoire surgit lorsqu'il est question d'élections sur des comités occupant une place prépondérante tel qu'un exécutif. Par exemple, des accusations ont déjà été faites par le passé à l'effet qu'un groupe de personnes s'organisait soi-disant clandestinement dans le but de se faire élire, prendre le contrôle d'un comité et réorienter l'organisation selon leurs buts personnels. C'est alors que surgit un « scandale ». Un scandale est ici défini comme étant une histoire peu ou mal argumentée, à peine plausible qui s'apparente au sensationnalisme. Ces histoires sont souvent présentées comme étant d'une priorité absolue pour l'organisation et que la survie de celle-ci ne peut être assurée que par un dénouement favorable.

Ce type de problème semble surgir généralement lorsqu'une ou plusieurs personnes font face à une menace (qui peut être réelle ou non) d'exclusion. De plus, ces situations sont caractérisées par un manque flagrant de communication directe entre les parties impliquées. Les « scandales » quant à eux, existent souvent dans le but observable d'attirer de l'attention sur un événement ou un groupe de personnes.

Ainsi, les rumeurs, les ouï-dire et les accusations (le phénomène du « téléphone arabe ») se multiplient à une vitesse alarmante. Le travail organisationnel constructif est impossible à accomplir dans ces conditions. De plus, il est bien souvent très difficile pour une personne qui n'est pas près de l'une ou l'autre partie de comprendre grand-chose à la situation.

Malgré qu'on ne pourra jamais exclure à cent pour cent la possibilité que certaines personnes puissent s'organiser entre elles dans un but malveillant, il faut toujours se montrer initialement sceptique face à ce type d'histoire. Dans le domaine de la science il existe un principe surnommé le rasoir d'Ockham. Ce principe stipule que face à plusieurs thèses, on doit toujours privilégier celle qui comporte le moins de d'entités inutiles. Ainsi, si on applique le rasoir d'Ockham aux « complots » et aux « scandales » du mouvement étudiant, face à plusieurs explications, nous devons accepter celle qui comporte le moins d'incertitudes et de suppositions. On se rend vite compte que le problème est plutôt de nature communicationnelle et organisationnelle.

Le manque de respect face aux différentes tendances politiques

Le mouvement étudiant est un milieu très diversifié. Ainsi, tout comme dans la population étudiante il existe des militants et des militantes provenant de milieux socio-économiques, culturels et politiques différents. Ceux-ci et celles-ci ont conséquemment des positions politiques différentes qui peuvent s'affronter. L'idée ici n'est pas de sombrer dans le relativisme et d'affirmer que toutes les opinions politiques se valent également. Il s'agit plutôt de faire la lumière sur la manière dont ces différentes positions politiques s'affrontent.

Malheureusement, dans le mouvement étudiant, il arrive que l'affrontement se fasse par l'insulte et par le mépris. « Anarcon, ostie de rouge, autoritaire, crise de péquiste, maudit UFPiste, etc. » voici le genre de commentaires qui sont parfois lancés à certains militants et militantes du mouvement étudiant par d'autres militants et militantes qui peuvent provenir de l'interne ou de l'externe. Inutile de préciser ici que ce genre de comportement est néfaste pour la cohésion interne des groupes ainsi que pour l'affrontement idéologique honnête qui a souvent lieu en même temps. Toujours, nous devons privilégier l'affrontement constructif entre les différentes positions politiques : c'est la seule manière de réellement faire progresser nos débats!

Il arrive aussi parfois que certaines personnes voulant travailler avec nous subissent une forme d'exclusion uniquement basée sur leur orientation politique. Cette attitude est également néfaste une organisation syndicale telle que la nôtre. L'article 2 des *Statuts et règlements* de l'ASSÉ stipulent que *L'ASSÉ est une organisation de type syndical qui vise à défendre les intérêts matériels et moraux des étudiantes et des étudiants, indépendamment de leurs opinions politiques, philosophiques ou religieuses*, ainsi, nous avons tous et toutes une responsabilité d'inclure dans notre travail des gens qui ne partagent pas toujours les mêmes opinions politiques.

Bref, nous devons aussi nous fier un peu plus à la bonne foi de nos camarades de travail. Cultivons une culture de confiance et d'entraide tout en continuant d'entretenir des débats sains et constructifs.

Le manque de sens des responsabilités

Ce que nous identifions ici comme le manque de sens des responsabilités est cette manie chez certaines personnes de s'engager à accomplir une ou plusieurs tâches spécifiques et à ne jamais y donner suite. Malgré qu'il soit normal que de temps en temps une personne ayant beaucoup à faire priorise ses tâches en défaveur d'un dossier syndical sous sa responsabilité, il arrive que cela devienne la norme et non l'exception.

Cette situation peut être causée par de nombreux facteurs. Parfois, la raison principale est que la personne en question a une charge de travail simplement trop lourde. Dans d'autres cas, cela se produit par un manque de suivi et d'encadrement. Sinon, on peut identifier le manque de motivation ou d'initiative chez certaines personnes. Le manque d'assurance, c'est-à-dire la peur constante de mal faire un travail, peut également être à la source d'une telle problématique.

Peut importe la cause, les conséquences sont souvent très néfastes : des réunions importantes peuvent être manquées, de projets importants retardés et une mobilisation s'avérer insuffisante. Lorsque la situation perdure, cela peut mener à une désorganisation générale et au sentiment des militants et militantes impliqué-e-s de se faire constamment dépasser par tout ce qui se passe. Cela peut également décourager complètement les autres personnes sérieuses dans leur militantisme.

Occuper un poste à l'intérieur d'une association étudiante n'est pas seulement une formalité symbolique. C'est accepter une partie de la charge de travail à faire au sein de son syndicat et accepter les responsabilités qui y sont liées. De plus, on ne peut pas toujours choisir de faire uniquement ce qui nous fait plaisir. Certaines tâches peuvent effectivement sembler moins intéressantes pour certaines personnes, mais ce genre de tâche n'est pas moins nécessaire au bon fonctionnement de l'organisation et au progrès dans nos luttes (le ménage, par exemple).

Nous devons toujours garder en tête l'aspect collectif de notre travail. Lorsqu'une tâche pour laquelle on s'est engagé n'est pas accomplie, ce n'est pas seulement nous-mêmes que nous décevons, c'est aussi une déception pour les camarades de lutte qui militent à nos côtés. Accepter une responsabilité et ne pas l'assumer est un comportement pire que ne pas assumer des responsabilités dès le départ puisque cela a un effet activement nuisible.

Une personne qui présente un manque de responsabilité chronique doit se questionner sérieusement sur son implication au sein de son comité de travail et de son syndicat. Parfois la démission est la meilleure option pour celles-ci. D'un autre côté, lorsqu'on est une personne qui tente le plus possible d'assumer ses responsabilités et que l'on doit travailler avec des gens qui ne le font pas, la première étape est de soulever le problème franchement et directement. Si cela ne rectifie pas la situation, alors on doit ajuster son travail en conséquence ou, si cela est impossible, carrément former un autre groupe de travail avec des personnes sérieuses.

Les rapports d'autorité

Il existe, à l'intérieur de nos organisations, des rapports d'autorité qui sont néfastes au développement de notre mouvement. L'idée ici n'est pas de trancher le débat sur l'autorité et d'affirmer que l'autorité sous toutes ses formes devrait être abolie mais simplement de démontrer qu'à tout le

moins, certaines formes d'autorité dans nos rapports avec les autres, sont mauvaises. Dans le cadre du mouvement étudiant progressiste, au moins deux formes de rapports d'autorité méritent d'être examinés et questionnés : nos rapports hommes-femmes et nos rapports nouveaux et nouvelles-anciens et anciennes.

Tout d'abord, il est important de souligner que ces rapports d'autorité néfastes ne sont pas engendrés par des conditions propres à l'ASSÉ ou au mouvement étudiant. Ce sont des phénomènes qui découlent principalement de dynamiques sociétales globales. Notre société, étant énormément basée sur des rapports d'autorité (profs-élèves, patrons-employé-e-s, etc.), et l'ASSÉ faisant partie de cette société, ces rapports se reproduisent, parfois inconsciemment, dans nos milieux militants. Ce faisant, celles-ci engendrent des dynamiques de travail malsaines.

Premièrement, au niveau des rapports de sexes, nous vous invitons à consulter le mémoire du Comité femmes de l'ASSÉ qui traite cette question et de ses impacts sur nos dynamiques de travail.

Ensuite, sur la question des rapports d'autorité entre les nouveaux et nouvelles-anciens et anciennes militants et militantes (entre ceux et celles qui ont peu d'expérience et ceux et celles qui en ont beaucoup) nous devons éviter certaines situations que ceux-ci engendrent. Nous avons déjà traité de quelques de ces situations (émotivité, campement de position, manque de respect des diverses tendances politiques) mais il en existe évidemment d'autres.

Nécessairement, il est normal que certaines personnes qui ont milité longtemps acquièrent un certain niveau d'expérience; de même qu'il est normal que d'autres personnes qui aient milité peu de temps en aient moins. Un problème surgit lorsqu'une personne d'expérience impose son point de vue, inconsciemment ou non, sur une personne qui a peu d'expérience. Par contre, nous croyons également qu'il n'est pas plus souhaitable de museler nos anciens militants et anciennes militantes de peur qu'ils ou elles exercent une influence sur les autres. Ce qu'il nous faut, ce sont des rapports mutuellement bénéfiques qui permettent un maximum de transfert de connaissances tout en maintenant une ouverture aux idées nouvelles et originales.

Malgré le fait que nous ne connaissons pas comment exactement atteindre cet objectif, la première étape est sans doute la prise de conscience. Ainsi, nous devons tous et toutes être conscients et conscientes de l'existence de ces rapports d'autorité afin d'en changer radicalement la nature.

Conclusion

Dans cette première partie, nous avons identifié plusieurs problématiques liées aux dynamiques de travail mais, nous le répétons, ce ne sont probablement pas les seules. Par exemple, une communication déficiente est autre problématique importante, notamment avec l'accumulation de non-dit et par un langage non-verbal parfois agressif ou méprisant. Par contre, nous avons préféré traiter de cette question d'une perspective d'amélioration puisque nous sommes assez confiants et confiantes que la plupart des personnes concernées connaissent déjà cette problématique et ses conséquences.

Pour conclure, nous devons en tout temps aborder notre travail au sein de nos comités et de nos syndicats dans une perspective collective. Le travail d'équipe efficace est essentiel à toute lutte progressiste et le mouvement étudiant n'est pas une exception. Ne militons-nous pas pour le bien-être

global de la population et non seulement le nôtre? Comment pouvons-nous espérer voir nos rangs s'élargir lorsque nous travaillons difficilement ensemble? Il est temps d'affronter de plein fouet ces problèmes en appliquant les solutions qui nous semblent appropriées.

Des solutions pour travailler mieux

La deuxième partie de ce texte vise à identifier des solutions qui peuvent nous aider tous et toutes à travailler mieux et dans un environnement plus sain. Malgré que nous ayons déjà souligné des pistes de solutions pour chaque problématique mentionnée précédemment, nous vous présentons ici des réflexions plus globales qui peuvent aussi se rapporter aux problématiques traitées.

Nous insistons pour préciser que ce qui suit n'a pas été rédigé pour le divertissement des lecteurs et des lectrices. Les idées que nous mettons de l'avant ne deviennent des solutions que lorsqu'elles sont appliquées dans la réalité concrète de tous les jours. Le militantisme nous apprend que c'est par l'action individuelle et collective que nous pouvons réellement affecter positivement la société. Le même principe s'applique pour les dynamiques de travail dans nos milieux.

Maintenir une vie équilibrée

Pour une personne à qui le progrès tient profondément à coeur, il est facile de tomber dans le « super-militantisme ». Les « super-militants » et « super-militantes » sont des personnes qui se donnent presque complètement à la cause, négligeant leurs études, leur travail, leur vie sociale et plus. Ce genre de situation, même si on peut argumenter sa nécessité à un certain moment et dans un certain contexte, est définitivement nuisible à long terme. Non seulement cette situation est néfaste pour l'individu, mais contribue à renforcer la logique capitaliste de productivité à tout prix contre laquelle nous nous battons. Au contraire, vivre de façon équilibrée, en plus de nous permettre un militantisme plus agréable et durable (après le développement durable, le militantisme durable!) contribue à briser cette logique dans nos milieux.

Maintenir une vie équilibrée signifie une répartition intelligente de son temps à la satisfaction de ses besoins fondamentaux et à ses activités physiques et intellectuelles. Au niveau des besoins fondamentaux, cela signifie dormir suffisamment, manger bien et régulièrement, faire assez d'exercice physique et entretenir des liens interpersonnels sains. Au niveau des autres activités, à part du militantisme, celles-ci peuvent être variées : le sport, l'art, la lecture, bref, n'importe quel champ d'intérêt personnel.

Vous vous dites probablement que cela serait uniquement possible si on réussissait à ajouter quelques heures à chaque journée. Détrompez-vous! Vivre de manière équilibrée est entièrement possible même avec 24 heures dans une journée!

Premièrement, il s'agit d'être raisonnable dans son militantisme. Faisons la part de travail qui nous revient, sans plus, sans moins. Ensuite, la clé c'est d'être organisé-e au niveau personnel et de gérer son temps. Utiliser son agenda, se faire un plan de journée le matin et se fixer des objectifs à court et long terme sont des moyens que l'on peut se donner afin d'être mieux organisé-e, mais ce ne sont certainement pas les seuls. Un peu de créativité (et/ou de recherche) et le tour est joué! En planifiant son temps, même minimalement, on réalise rapidement que l'on peut accomplir plus en

moins de temps.

C'est également important de savoir gérer son stress. Un certain niveau de stress est normal et même nécessaire à l'activité humaine mais souvent celui-ci dépasse la normale (ce qui est le cas pour la majorité des gens) et devient une nuisance pour la santé mentale et physique. La cigarette est l'outil préféré de certaines personnes pour contrôler le stress, mais ce n'est clairement pas l'idéal. Trois respirations bien profondes dans un moment difficile réussissent généralement à calmer ses nerfs temporairement. Des activités relaxantes telles que la méditation et le yoga permettent de baisser son niveau de stress général lorsqu'elles sont pratiquées régulièrement; des études prouvent qu'une personne sereine est plus efficace et concentrée dans son travail.

Bien communiquer avec les autres

Encore une fois, il faut souligner que notre militantisme se fait de manière collective et non individuelle. Conséquemment, la communication est très importante, tant sur le plan quantitatif que qualitatif. Une communication saine permet une meilleure coordination du travail d'une équipe, une plus grande complémentarité des efforts entre différents groupes et l'élimination des malentendus. Globalement, une bonne communication améliore la motivation de tous et toutes. Présentement, nous constatons qu'une communication inexistante ou sévèrement déficiente constitue une cause de nombreuses problématiques liées aux dynamiques de travail.

Il est très important de communiquer suffisamment avec les personnes qui militent autour des nous et avec nous. Une communication suffisante implique une présence assidue aux réunions et des mises à jour régulières des progrès accomplis entre celles-ci. Cela, sur tous les plans : à l'intérieur de son comité, à l'interne de son syndicat étudiant et avec son association nationale. Souvent, un simple courriel ou un appel suffit!

Une communication de bonne qualité est également importante. Premièrement, il s'agit d'être à l'écoute des autres. Souvent une mauvaise communication a lieu lorsque la personne à l'autre bout ne réfléchit qu'à réfuter ce que l'on est en train d'expliquer. Contrairement à ce que l'on pourrait penser, cela se remarque assez facilement! Deuxièmement, nous devons faire preuve de plus de franchise et d'honnêteté lorsque nous parlons aux autres. Une carence dans ce domaine peut rapidement mener à un malentendu fâcheux. Troisièmement, utiliser le téléphone à la place d'Internet lorsque c'est possible. Quand on y pense, c'est souvent plus facile et rapide de téléphoner à quelqu'un que de lui envoyer un courriel. Le téléphone permet une interaction (pour poser des questions par exemple) que l'Internet reproduit difficilement.

Bref, parlons-nous plus souvent et mieux!

Recommandations

- Que, dans le cadre de nos instances, des pauses soient plus souvent proposées lorsqu'un débat semble mener nulle part ou que la tension entre les individus monte;
- Que, dans le cadre de nos instances, l'on hésite moins de trancher un débat par un vote ou de proposer une mise en dépôt lorsqu'un débat s'éternise;
- Qu'il y ait plus de rencontres informelles, hors-instances, entre militants et militantes afin de favoriser le sentiment de camaraderie;
- Que les problématiques liées aux dynamiques de travail soient abordées le plus possible au fur et à mesure qu'elles surviennent afin d'éviter une accumulation;
- Que soient favorisés la planification d'avance et l'accomplissement plus assidu de nos tâches respectives afin d'éviter les situations et les sentiments d'urgence;
- Qu'il y ait une reconnaissance accrue de nos succès et de nos bons coups.