

055

DOKUMENTUAK

FTQren ORDEZKARI SOZIALEN SAREA

Quebecoko ordezkari-tza sindikalaren
aktore alternatiboa

Mélanie Dufour-Poirier eta Francine D'Ortun

FTQren ORDEZKARI SOZIALEN SAREA

Quebeceko ordezkari-tza sindikalaren aktore alternatiboa

Mélanie Dufour-Poirier eta Francine D'Ortun

Sarrera.....	3
1. FTQren delegatu sozialen Sarearen efemeride laburra, justifikazio teoriko baten oinarri gainean.....	6
1.1. FTQren delegatu sozialen Sarearen anamnesia.....	7
2. DSen esku-hartze lanerako eragozpenak: Quebeceko testuinguru juridikoaren berezitasunak.....	11
3. Laneko osasun mentaleko kalteen prebentzio kolektibizatuagoa ©Trans-faire bidez.....	15
Erreferentziak.....	18



Dokumentuak 55

2023ko urria

www.mrafundazioa.eus

@mrafundazioa

SARRERA

“Gizakia maitatua izateko sortu da, eta ondasun materialak, erabiliak izateko. Mundua alderantziz badago da ondasun materialak maitatuak direlako eta gizakiak, erabiliak” (iturri anonimoa).

Krisi sanitarioarekin laneko arazo psikologikoak mundu guztian zehar hedatu dira; telelana oro har derrigortu izana horren lagungarri izan da agian. Hala ere, Covid-19ak sortutako pandemia baino askoz lehenago ere laneko osasun mentaleko arazoak ulertu ziren krisi sozial mundial baten epifenomeno gisa. Kanadan balioetsi zen osasun mentalaren kostua urtean 20.700 milioi dolar zela eta bajen kostua, herrialdeko soldata-masa osoaren %12. Zehazki, urtean 500.000 kanadar inguru falta izaten da lanera osasun psikikoan dituzten arazoak medio. *Biztanlerien osasunari buruzko inkestaren* arabera 2016an Quebecen langileen %26ak estres emozional handia pairatzen zuen, eta horietako %60ak bere lanari egozten zion, guztiz edo zati batean. Hain zuzen, ikerketa batzuek adierazi dute lotuta daudela lana antolatzeke modua eta osasun mentaleko arazo jakin batzuen nagusitasuna; honek esan nahi du lanaren krisi bat egon badagoela. Horrela, gero eta konplexuagoa da ustez lan hori egiteko baldintzen inguruko erronken errepresentazioa bermatu behar zuten aktoreen modus operandia; aktore horien artean dira, besteak beste, sindikatuak.

Artikulu honek Quebecoko lan harremanen sistemako aktore alternatibo baten erretratua marraztu nahi du, zeinak bere esku-hartzeekin lan-eremuetan dagoen gizatasun defizit iraunkorra osatu nahi duen: *Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec*-eko (FTQ) Delegatu Sozialen Sarea. Sare sindikal honek proposatzen du kideen arteko laguntza molde bat, kasu askotan enplegu-emaileek onartua, eta beste batzuetan are babestua: esperientazio instituzionaleko ekimen nabarmen bat da, zeinak aukera ematen duen ekintza sindikaleko ahalmen gero eta hobeto egituratuak garatzeko, laneko kalte psikologikoen prebentzioaren erreferentzia hartuta.

Gaia ezagutzen ez dutenei azaltzeko, esan dezagun FTQ dela probintziako sindikatu nagusia, 600.000 bat langile dituelarik afiliatuta, sektore

Hitz gakoak: *laneko osasun mentaleko kalteak, lehen mailako prebentzioa, lan-eremuen deshumanizazio eta humanizazioa, elkar-laguntza sindikala, esku-hartze sindikalen eraldaketa, ordezkaritza sindikal alternatiboa.*

pribatuan zein publikoan. Bestalde, DSak sostengurako eta osatze prozesurako agenteak dira, beren lankideei entzuteko prest eta haiekin uneoro gertuko harremana, konfiantzazkoa, izaten saiatzen direnak, lantoki barnean¹: inplizituki jokatzten dute maxima honen arabera: “*Besteari entzutea izana ematea da*”. Bertatik bertara esku hartuz (edota lantokietako kale-langile gisa, euren burua definitzea maite ohi duten moduan), DSak saiatzen dira entzuketara aktibo eta enpatikoa egiten eta erreferentzia baliagarriak eskaintzen (mediku, psikologo, abokatu eta abarregana *bideratzeko* kontzeptua) langileengan krisi-egoerei aurre hartzeko. Interbentzio- eta prebentzio-eremu anitzetan dihardute, eta hauek Sarea 1983an sortu zenetik bilakaera izan dute: alkoholismoa eta era guztietako menpekotasunak; zorpetzea; bikote barneko bortizkeria matxista; maila guztietako harreman-bortizkeria (besteak beste lankideen artekoa); jazarpena (sexual eta psikologikoa); ludopatia; ziberdependentzia; depresioa; akitze profesionala, etab. Kasu oso larrietan (esaterako, bere buruaz beste egin duen langile baten lankideen arreta, zenbait kasutan lantokian bertan), litekeena da DSek laguntza osagarria ematea, enplegu-emaileek antolatutako enplegatuentzako laguntza-programetan (PAE) proposatzen direnez gainera; hauek sarritan kanpoko enpresa batek kudeatzen ditu zeina langileen errealitateetik urrun dagoen. Esaterako, lankide bat bajan luzaz badago, DSek langilearen izenean egiten dituzte giza-baliabideen departamenduak eskatutako kudeaketa administratiboak, aseguru-mutualitateetan jarraipena egiten dute, eta areago, lanera goizegi itzul araztea eragozten dute, aurrez ugazabarekin negoziatuz jarduera profesionalerako buelta nola egingo den. Bide batez, lankide bat luzaz falta denean batzuetan laneko giroa gaiztotu egiten da, hainbat faktoreren presioak eraginda (adibidez, ordezkatzen ez diren erretiroak, lan-gaikarga orokorra, etab.). Falta horrek talde bateko gainerako lankideentzat lan-karga handiagoa ekar dezake eta frustrazioa sortu hainbatengan: kasuotan DSek ahalegina egiten dute tentsioak baretzeko, jendea lasaitzeko, baita aurreiritziei aurre egiteko ere (esaterako, “*langile hau oporretan zegoen, atsedean hartzen!*”), taldean ahalik harreman funtzionalena berrezartze aldera. Horrenbestez, DSek kide laguntzaileen (*pairs aidants* frantsesez) eskakizunak betetzen dituzte,

¹ Quebeceko lan-harremanen erregimena monista da, hau da, lantoki mailakoa, ez enpresa eremukoa: honek esan nahi du zehazki behin enpresa bateko lantokian langileen gehiengo absolutuak (%50+%1) atxikimendu-gutunak sinatutakoan tokiko sindikatu bat eratuko dela. Beronek Lan Kodeak baimendutako agente negoziatzaile bakarraren estatusa izango du: ordezkaritza sindikalaren monopolioa delakoa da hau (Le Capitaine eta Dufour-Poirier, 2020).

zeintzuk borondatez baliatzen eta partekatzen duten beren esperientzia eta bizipena. DSek, gainera, era inkontzientean Ipar Ameriketara ohikoa izan den ordezkari sindikalaren alternatiba hedatzen dute (beronen oinarrietako bat zelarik, besteak beste, laneko arriskuen konpentsazio ekonomikoa), eta ondorioz laguntzen dute bere praktikak eraldatzen.

Metodologiaren ikuspuntutik, testu honen oinarriak corpus enpiriko aberats eta zabal batetik atera dira, luzerako ikerketa programa eta perspektiba kualitatibo baten baitan metatua. Datuok 2013 eta 2020 bitartean bildu ziren, 12 eztabaida-talderen bidez (n=160), eta hirurogeitik gora (n=60) elkarrizketa indibidual erdi-gidaturekin, ibilbide ezberdineko delegatu sozialekin eginak. Halaber, hainbat fasetako behaketa parte-hartzailea garatu da. Datuok batzeko eta analizatzeko konplexuak izan arren, elkarrizketa biografikoaren teknika lehenetsi da DSek urteen buruan metatu duten giza-esperientzia biltzeko, beren kontakizuna adierazteko duten beharra medio eta guk, ikertzaile garen aldetik, egintzak berregin eta bizi-ibilbide hauen aberastasuna analizatze aldera. Elkarrizketa hauek bakoitza (indibidualak eta taldekoak) ahozko formulazioari jarraiki transkribatu zen ahalik zorrotzen, eta ondoren kodifikatu ziren plantilla batzuen bidez, zeintzuk Huberman eta Milesek sustatzen duten datu-murrizketa planteamenduaren arabera eginda dauden; ondoren zentzu-unitateko analisi kualitatiboa egin zen haiekin.

Testu hau hiru zatitan banatzen da. Lehenengoan azalduko dugu plano teorikoan egokia dela sindikatuek laneko kalte psikologikoak artatu eta prebenitzeko duten gaitasuna aztertzea. Bigarren zatian FTQren Delegatu Sozialen Sarearen historia laburra aurkeztuko da. Hirugarren eta azken zatian, berriz, gogoetarako pista batzuk proposatuko ditugu lanean osasun mentalak pairatzen dituen kalteen prebentzioa kolektibizatu beharraz: era honetako paradigma aldaketa batek eskatzen du, besteak beste, batik bat Covid19aren pandemian DSek garatutako eza-gutza eta berrikuntzak partekatzea, eta hau islatu nahi izan genuen xede horretarako sortutako ahalduntze-protokoloarekin: © Trans-faire.

1. FTQren DELEGATU SOZIALEN SAREAREN EFEMERIDE LABURRA, JUSTIFIKAZIO TEORIKO BATEN OINARRI GAINEAN

Zientziaren planoan eman izan dira erantzun teoriko oso ezberdinak, bata bestearengandik oso apartekoak, lanaren alderdi patogenoei heltzeko eta laneko osasun mentalaren kalteak artatu eta prebenitzeko, lan-segurtasun eta -osasunaren kudeaketatik hasi, lanaren psikodinamikara, jardueraren ergonomiara eta laneko bizi-kalitaterako ekimene-taraino. Estresaren inguruko planteamendu psikologikoei dagokienez, nazioartean aitortutako hiru eredu badira lanaren antolakuntzaren eta erreakzio patogenoen agerpenaren arteko loturak identifikatzeko: Karasek eta Theorell-en eskari-latitude eta laneko sostenguaren inguruko ereduak; Siegrist-en esfortzu/aitortza (sozial, organizazional eta finantzarioa) desorekari buruzkoa eta (harreman zein prozeduren) justiziarena, antolakuntzaren planoan bitzakoa. Guztira, idazki hauek osasun mentala hobeto babesteko ez dute lehen lerroan kokatzen lan-komunitate bateko zuzeneko lankidetzak, ez eta aintzat hartu ere sindikatuen ekarpena arazo hauen konponbide iraunkorrean zentratutako irtenbideak gauzatzeko, oinarritzat hartuta jatorrian egindako balizko zergatien analisia.

Lan harremanen eremuan (Europar definitzen diren moduan), laneko osasun mentalak hainbat publikazio eragin du: hala ere, sindikalismoak eremu honi ekiten dion moduari buruzko lanak urriak dira eta, batez ere, ez dira nahikoak laneko osasun mentalaren babesaren eremuan garatutako ekinbide sindikalak ulertzeko. Quebecen prebentzioaren planoan izan diren estrategia sindikalen bilakaera ezagutzeko ikerketak ere gutxi izan dira. Batetik, kontsultatu diren lanetako batzuk errepikatzen dute sindikatuen ohiko ekintza-moldeak ez direla egokiak, historikoki oinarritzat hartzen zutelarik, esan dugun legez, osasun fisikoa zaintzea eta era horretako arriskuen konpentsazio ekonomikoa; haatik, abaguneak areago bultzatuko lituzke osasun mentaleko kalteen prebentzioa kolektibizatzerak. Pisuzko baieztapen bat sarri egiten da: kalteok indibidualizatze joera eta arau-hauste edo falta lehenik langileen ardura aipatzen da, erronka kolektibo eta organizazional gisa heldu ordez. Bestetik, hartu beharreko edo dagoeneko hartuta dauden neurri *higienizanteak* aipatzen dira (sagar bat jatea, yoga egitea, medikutura joatea...), lanean estresa sortzen denean honi hobeto aurre egiteko eta haren ondorioak kudeatzeko: nahiz eta *batzuetan* sindikatuen sostengua aipatzen den eta balio erantsizat jotzen den, horrela proposatutako jarduerak sinesgarriagoak direlako, lan osasuneko erronken elkar-ulertze kolektiboa, sakonekoa

bilatzen duen eta lan-komunitate bateko aktore guztien lehen mailako esku-hartze proaktiboa sustatzen duen ekinbide hitzartu batean haien parte-hartzeak izango lukeen jiteari buruz ez da ezer esaten. Ikuspuntu honetatik, hainbat ikertzailek esaten dute sindikatuek aukera ederra galdu dutela lanaren antolakuntza berrikusten laguntzeko: horri ekin baliote, lanaren eta laneko kalte psikologikoaren neurrigabeko gorakada eragiten duten disfuntzioen analisiari heltzeko aukera izango zatekeen, elkartruke eta eztabaida dinamikari bide eman eta lan-eremuen ekologia saneatu eta prebentzio-kultura kolektiboa, hitzartua eta laneko osasun mentalerako orekatzailea sustatuz.

Egiaztapen hauek gorabehera, sindikatuak ez dira geldirik egon lan-eremuetan sufrimendu mentalaren mailakako baina etengabeko areagotzearen aurrean. FTQren kasuan DS Sarearen sorrera 1983an izan zen, Centraideretik lankidetzari bati esker, mundu mailako krisi betean. Montréalgo Lanaren Kontseiluari (CTM)² aitortzen zaio FTQren DS Sarea sortzeko bultzada nagusia eman izana. AEBetan eta Kanada anglofonoan 70 hamarkada hasieratik zeuden *Union Counsellors* izeneko programak oinarritzat hartuta, CTMk landu zuen elkarrekiko laguntza harremanak lantzeko helburua³ sindikatuen eta batik bat langabeekin eta lan-istripuak pairatu dituztenekin diharduten talde komunitarioen artean. Ideiak ardatz soil bat du, erantzuna ematea ordura arte garaiko lan-hitzarmenek estaltzen ez zituzten arazoei, baina zeintzuk FTQko afiliatuek lantokian pairatzen zituzten, sarri lana egiteko moduaren ondorioz.

1.1. FTQren Delegatu Sozialen Sarearen anamnesia

1982an krisi ekonomiko eta langabeziaren larriak eraginda, FTQk “Langabezia Operazioa”ri ekin zion. Honen lehen urratsetako bat zen

² 1974tik hona FTQ 11 *Eskualde-Kontseiluk* osatzen dute, besteak beste *Conseil régional FTQ Montréal métropolitain* (CRMM-FTQ), lehenago *Conseil du travail de Montréal* (CTM) izenez ezaguna. Bitarteko egitura hauek FTQko afiliatuen eta Quebeceko eskualde guztietan biztanleriaren ongizatea hobetzeko xedea dute. Eskualde bereko langileen gehiengoak osatuak direlarik, Kontseiluak udal- eta eskualde-bizitzan inplikatzeko dira FTQko afiliatuen ordezkari izateko bizi- eta lan-baldintzak jokoan dauden guztietan eta, zentzu zabalagoan, eskualdeko garapen sozioekonomikoa laguntzeko. 2011n CRMMk bere 125. urtemuga ospatu zuen.

³ Elkarrekiko laguntzak (formal zein informala dela ere), Lavoiek eta Stewartek definitu zuten moduan (1995) (Harrisonek aipatzen ditu, 2012), parekideen arteko elkarrekiko laguntza lehenesten du, eta arazo baten inguruko norbere esperientziatik datorren jakintza partekatzerari animatzen du; lidergoari afiliatuengan kokatzen da.

militanteak trebatzea, DSak, arazoak zituzten afiliatuei oinarrizko informazioa eta aholku teknikoa emateko gauza izango zirenak. Prestakuntza horretan hainbat gai jorratzen zen, esaterako langabezi-asegurua, *laguntza soziala* (Frantziako Gizarteratzeko Gutxieneko Sarreraren tankerakoa) eta zorpetze arazoak. DSei eman zitzaizen eginkizuna zen afiliatuei beren eskubideen berri ematea eta, behar izanez gero, erakundeen aurrean defenditzea lege publikoak aplikatuz. 1983ko apirilean FTQk 79 DS kontratatu zituen urtebeterako⁴. Ekinbidea beste urtebetez luzatu zen, 1984raino. Oraingoan 40 bat DSk laguntza eman zieten arazo ekonomikoak, alkoholismoa, toxikomania, bikoteko bortizkeria matxista, enplegu ziurgabetasuna eta halakoak pairatzen ari ziren afiliatuei. Haien eginkizuna gero eta formalizatuagoa bilakatu zen. Ikastaroak jaso zituzten enplegu bilaketari, laguntza harremanari eta sufritzen ari zirenei entzuteari buruz. Aldi berean, FTQk alkoholismoari eta beste toxikomaniei buruzko Komitea eratu zuen, elkarrekiko laguntza sindikala eta lantokiko borondatezko berregokitzea oinarritzat hartuta. Ekimen hauen arrakastak laster berretsi zuen bazuela zentzua langileen laguntzarako enpresa-programetatik independentea zen sare sindikal bat sortzeak, haiek arazoen indibidualizazioa areagotu besterik ez baitzuten egiten.

1983an izan zen 18. kongresuan FTQk iragarri zuen DS Sarearen hasiera ofiziala, Centraide Montréalekin⁵ batera; hau Quebecen oso ezaguna den erakunde filantropiko bat da. Horrenbestez, sareak proiektu pilotuaren forma hartu zuen, hiru urteko iraupena izatekoa zena, epe laburrean bideragarria eta egokia ote zen erabakitze aldera. Hura sortzeak esan nahi zuen FTQko sindikatuentzat bere ohiko ekintza-eremutik irten behar zutela eta rol sindikal berri bat bereganatu, enpatia eta entzuketa oinarritzat hartuta. Haren bidez lanik gabe eta, hortaz, lotura sindikalik gabe zegoen jendeari ere laguntza eman nahi zitzaion. Hasieratik sustatu nahi zen “gertuko sareak osatzea inguru komunitario eta sindikalaren artean, eskualde mailan, aberastasun handiko esperientzia eta ikuspuntuak partekatzearen”.

⁴ FTQk orduan *Relance de l'aide à l'emploi* programaren laguntza jaso zuen, zeina 1983an Kanadako gobernuak sortu baitzuen aldi baterako enpleguak eskaintzeko krisi ekonomikoagatik lanik gabe geratu ziren beharginei (FTQ, 2012).

⁵ 1975ean sortua, *Centraide du Grand Montréal* erakunde filantropikoak dohaintzak biltzen ditu pobrezian dauden pertsona eta familiei laguntza emateko. *Centraide* Kanada ingeleseko eta AEBetako *United Way* erakundearen parekoa da.

Sarearen garapenaren hurrengo faseek DSen rola sakontasun handiagoz definitzeko aukera ematen dute. Lankide ugari hartu zuen parte prozesu honetan, besteak beste unibertsitateko irakasleak, lantokiko estres, osasun mental eta toxikomanian adituak, baita psikiatrak ere. Alkoholikoekin errehabilitazioari eta famili-ekonomiako zentroen esperientziari ere heldu zitzaion. Hainbat trebakuntza-modulu prestatu eta etengabe hobetu ziren DSek beregana zitzaten oinarritzko printzipioak eta aurre-erago ezagutzak hobetzeko hainbat gaitan: kideen arteko laguntza-harremana, akitze profesionala, gatazken konponbidea, jazarpen psikologikoa, ludopatia eta droga sintetikoekiko menpekotasuna. Horiei pixkanaka gehitu zitzaizkien gai jakinen inguruko bilera informatiboak, arazo partikularren inguruko azterketa-jardunaldiak, terapia-zentroetako bisitak, Sareko DSen arteko elkartruke jarduerak, etab. 1984ko maiatzean FTQren trebakuntza zerbitzuak DSentzako bost eguneko lehen ikastaroa eman zuen. 1988an ikastaroa laburtu egin zen, hiru egunetan biltzeko⁶. Louis Laberge garai hartako presidente ezagunaren arabera, DS Sarea da “FTQren bihotza!”, ez gutxiago, ez gehiago. Adierazpen honek oihartzun mediatiko handia eman zion DS Sareari Quebecen.

2000.eko hamarkadan Sareak aurre egin behar izan zion enpleguaren prekarizazio eta malgutasun gero eta handiagoari, zeinarekin batera lantokietan estresa areagotzen zen. Une hartan akidura profesionala eta depresioa larriagotzen ari ziren, eta gainera lanera itzultzen ziren pertsonen kasu askotan gehiegizko medikazio eta ziberdependentzia arazoak zituzten. Bestalde, DS Sarea tokiko eta FTQren egitura sindikalatant txertatzea ez da erraza. 2007tik aurrera Sareak ahaleginak areagotu eta jarduera ugari egin zituen ugazaba batzuen mesfidantza gainditze aldera, baina baita ordezkari sindikalena ere, izan ere, hauentzat DSen elkarrekiko laguntza eginkizuna ez baitagokio mugimendu sindikalari, eta areago, bere misioa desitxuratzeko potentziala izan zezakeen: Halaber, “ahulentzako zerbitzu...” gisa hartuko litzateke (FTQ, 2012). Kontu honi buruz Sarearen aldekoek beti ere nabarmentzen dute delegatu sozialaren eta ordezkari sindikalaren rola osagarriak direla, eta zeintzuk diren maila honetan egin beharreko errefortzuak. Halaber, errepikatuko dute ere “elkarrekiko laguntza sindikalismoaren funtsezko osagaia dela jendeak, batetik bere bizi-inguruan eta bestetik, lanean pairatzen dituen arazoengandik sortu dena”.

⁶ Trebakuntza hau orain bi egunetan garatzen da, Covid-19ak eragindako pandemia hasi zenetik.

Sareak 40 urte ditu honez gero, eta Quebeceko lurralde guztian zehar 3.000 bat DS aktibok osatzen dute. Aitortzen dute zaintza-sare gisa, zeinaren eginkizuna den zerbitzu espezializatuetarako sarbidea erraztea eta jatorrian prebenitzea kalterik larrienak (esaterako, akidura, depresioa edo suizidioa). Orobat, bitarteko garrantzitsua da erreleboa prestatzeko eta urteekin batera metatu diren ezagutza eta balio sindikalen transmisioa bermatzeko. Bere ekimenen arrakastak indargabetu egiten du ordezkari sindikal batzuen mesfidantza, zeintzuentzat DSek bereganatu duten elkarrekiko laguntza funtzioa ez legokiokeen mugimendu sindikalari; beronen ekintza-eremu lehenetsia jarraitu beharko litzateke izaten lan-harreman klasikoena, hau da, negoziazio eta ordezkari kolektiboa. Areago, kritiko hauentzat lantokian kideen arteko enpatia eta entzuteko gaitasuna oinarritzat hartu duen rol sindikal bat proposatzeak desitxuratu egiten omen du sindikatu baten tokiko misioa bera; hauek diotenez haien xedea litzateke lan-baldintzak negoziatzea, afiliatuen interes sozioekonomikoak sustatzea eta ugazabarekiko gatazkak kudeatzea. Nolanahi den ere, Sareak horrela, kideen arteko laguntzaren bitartez, Quebeceko sindikalismoko aktore garrantzitsu baten egokitze- eta eraldatze-gaitasuna ikus araziagatik ere, lantokietan dirauen gizatasun eza osatzeko saiakera hau oso ezezaguna da oraindik, hala langile afiliatuentzat, nola oro har publikoarentzat.

2. DSen ESKU-HARTZE LANERAKO ERAGOZPENAK: QUEBECeko TESTUINGURU JURIDIKOAREN BEREZITASUNAK

2021eko urrian Quebeceko legegileak, 1977tik aurrera probintzian indarrean zen lan osasun eta segurtasun erregimena *modernizatzeko* 27 Legea sustatu zuen⁷. Izan ere, aspaldidanik egiten baitzitzaizkion erregimen horri kritika gogorrak laneko sufrimendu psikologikoaren eta osasun mentalaren kalteen aitortzari zegokionez⁸. Saiakerak saiakera, akidura profesionaletik eratorritako egokitzapen nahasmenduak, antsietatea eta depresioa oraindik ere ez dira ageri Quebeceko ustezko gaixotasun profesionalen zerrendan. Areago, soilik estres postraumatikoa dago honez gero onartuta gaixotasun profesionaltzat jotzen diren ezbeharren artean. Eta erreforma saiakerak ez du aurreikusi, tarteka baina modu erregularran, gaixotasun profesionalen zerrenda berraztertzea, ziurtatzeko hau egokia dela, beti ere etengabe eguneratuko delako baldintzapean. Horrenbestez, aktore sindikala den aldetik, DSen Sareak esku hartzen du erregimen baten mugen baitan zeinak, batik bat, lehenesten duen kalteak konpontzea, ez hainbeste osasun mentalak dituen arriskuen eta eragiten dituen kalteen aurrean benetan prebentzioan oinarritutako estrategia, zeina lan-munduko aktoreek adostu duten. Beraz, urrun gaude lanaren antolaketa eta bera garatzeko baldintzak berritzeko xedea duen hausnarketatik, batez ere antolaketaren eta osasun publikoaren kudeaketa hobea lortze aldera, horrela paradigma aldaketa baterako oinarriak ezarriz, gehienbat eremu pribatura mugatutako arazoei heltzeko moduan, zergatik eta arazo indibidualen eremukoak direla uste delako, eta ez antolakuntzari buruzkoak.

Zehazki, honek esan nahi du gaur ere osasun mentaleko arazo bat duen langile batek erakutsi behar duela, froga argiak emanez, pairatzen duen arazoa bere laneko arrisku berezietan lotuta dagoela, gaixotasun profesional baten kalte-ordaina justifikatzeko. Haatik, praktikan hau frogatzea ia ezinezkoa da. Hala ere, duela gutxi emandako bi epai adierazgarriak

⁷ Quebecen erregimen hau osatzen dute *Laneko osasun eta segurtasunari buruzko Legeak eta Laneko istripu eta gaixotasun profesionalen Legeak*.

⁸ Datu jakingarri gisa, laneko osasun mentaleko arazoei lotutako arrisku psiko-sozialek (Gollac, 2012) Quebeceko 27. Legeak jasotzen duena baino askoz arazo zerrenda luzeagoa osatzen dute: Akidura, neke kronikoa, aitortza eza eta zentzuaren galera. Hauen adierazpen klinikoak ezagunak dira: antsietatea, insomnioa, memoria galera, porrot sentipena, kontzentratzeko zailtasuna, etab.

izan daitezke jurisprudentziak goian aipatutako bidetik joko ote duen. Lehen *Lanaren Auzitegi Administratiboak* eman du: aitortzen duenez, lan-karga egon liteke estres kronikoaren jatorrian. Bestetik, *Quebeceko Apelazio-Auzitegiak* konfirmatu du osasun mentaleko egoera prekario batek justifika dezakeela egokitzapen betebeharrak bat diskriminazio- edo estigma-egoera oro ekiditeko.

Horrenbestez, Quebeceko zuzenbidean laneko osasun mentalaren babesari ez zaio heltzen zuzenean *lehen mailako* prebentzio-erregimen sistemiko eta parte-hartzaile baten bidez (zeinak aktore guztien ekarpena bideratuko duen, besteak beste DSena, laneko kalte psikologikoen jatorrian zein zergati dagoen eztabaidatzerakoan), honi buruz ezarrita dagoen erregimenak aurreikusten duen moduan. Horren adierazgarri da laneko estres kronikoari lotutako kalteak instantzia eskudunetan laneko eritasun gisa onartzeko tasa oso txikia izatea: Aitortza horri lotutako kostuei oso garesti, are gehiegizko iritziko liekete ugazaba askok, baldin eta eremu honetan beharrezkoak diren neurri zuzentzaileetan parte hartuz gero. Argi esanda, osasun mentalaren prebentzio bikaina eta *lehen mailakoa*⁹ izateko sindikatuek gidatutako ekintzak edo eurekin batera garatutakoak beharko lirake, zeintzuen xedea litzatekeen jatorrian eraztea arazo horien zergatiak, bereziki lanaren antolakuntzari, bere garapenari eta inguratzen dituen prozesu administratiboak lotuak. Bestalde, *bigarren mailako* prebentzioak trebakuntza eta sentsibilizazio neurriak ezartzen ditu egoera zailak hobeto kudeatze aldera, gure kasuan osasun mentalaren planoan, eta langileei tresnak emateko haiei hobeto aurre egin diezaieten edo, behintzat, haien eragina mugatzeko. Azkenik, *hirugarren mailako prebentzioa* neurri erreaktibo eta sendagarriak buruzkoa da, osatzekoak/osagarriak direlakoak, zeintzuen xedea den arazo psikologikoak dituzten langileak artatu eta zaintzea. Aurreko gure planteamenduekin bat, DSek *hirugarren mailako prebentzioa* egiten dute (eta *bigarren mailakoa*, lantokiko esku-hartze markoa medio egingarria denean), langileei etengabeko sostengua eta baliabideak eskainiz, ekiditearren egoera bat areago hondatu edo berriro gerta dadin.

Tresna juridikorik eskura ez dutenez, DSek irudimen instituzionala erakusten dute lan-osasuneko kalteak mugatzeko, gatazka-eremuak

⁹ Haatik, oraingoz halako iruzkinak soilik inplizituak dira Quebeceko testu juridikoan, nahiz eta, *Laneko osasun eta segurtasunari buruzko Legeko* 51. artikulua-
ren baitan, lan-inguru alde guztietatik osasuntsu eta segurua eskaintzeko bete-
harra ugazabaren eginbehar juridikoen artean dagoen, eta normalean langileen
babes-mekanismoak behar bezala sendotzea eskatuko lukeen.

baketzeko eta ongizate mentala lehentasun organizazional eta sindikalen artean birkokatzeke. Jakingarria da Frantzia zuzenbide zibilera gero eta sarriago jotzeak eragin duela laneko osasun mentaleko kalteen gorakadaren zergatiak argitara ateratzea, eta beharrezko egin du bere forma ezberdinei ekitea. Quebecen kalte horiek antzera egiazta daitezke. Haatik, ez zaie era berean aurre egin: Ez da ugazabarekiko konfrontazio judizial batean izandako ekinbide juridiko baten emaitza. Quebecen DSek laneko osasun mentalaren eremuan nolabait ere hutsune batean dihardute plano juridiko eta instituzionalean. *Gertuko* eta konfiantzako eragile diren aldetik langileen sufrimendua arintzearen lan-inguru askotan ez dagoen gizatasun eta koherentzia berrezartzeko aukera dute; areago, zenbait kasutan *“arazoentzako irtenbide bat aurkitu, norbaiti sostengua eman, batzuetan baita beste egun batez bizirauten lagundu, bizitzen lagundu, besterik gabe”*. Eta horrela ekidin egoera kaltegarri bat lantoki guztira hedatzea, entzuketa aktibo eta erne bat eginez, bide batez langileek entzunak eta aitortuak izan daitezkeen duten beharrezkoak asetuz eta *langileen artean izan daitezkeen solidaritate-mekanismo hondatu eta beharrezkoak* konpontzeko beharra osatuz. Beren esku-hartzearen bitartez DSek egiaztatzen dituzte, besteak beste, dagoeneko dokumentaturik dauden arazoak, baina oro har kudeaketa-praktikei egozteko modukoak, zeintzuen oinarriak errendimendua, efizientzia eta baliabideen erabilpen optimoa diren... baita giza-baliabideei dagokienez ere. Eta uneoro agertzen den maximaren baitan: *gutxiagorekin gehiago egin*.

*“Nik uste dut ‘lanaren antolakuntza’ terminoa txarto erabiltzen dela... Bai, langileen enpleguari buruzkoa da, eginkizunak non beren trebezia eta jakintza guztiak erakutsiz eta guztien ongizaterako ekarpena eginda asebeteko diren, etab. Haatik, gizakiak dira. Ez dituzte zertan baliabidetzat hartu, arkatx edo autobus baten moduan; gizon-emakumeak dira. **Uneren batean gizaki gisako tratua eman behar zaie, eta ez baliabideak balira bezala!** Honek lan-inguruan dakarren guztiarekin”*.

Alabaina, nahiz eta borondate onez jokatu eta kasu askotan lan-ingurua humanizatu eta baketzeko ahalegina egiten duten deskonpresio-agenten izateko gaitasuna ukan, DSek oraindik ez dute lortu estresaren eta laneko kalte psikologikoen zergatiak indargabetzea, edota krisi-egoerak jatorrian kudeatzea; hots, lehen mailako prebentzioa egitea. Ez diegu inolako meriturik kenduko, baina DSen esku-hartzea gertatu ohi da funtsean *kaltea eginda dagoenean* eta langile bat sufritzen ari denean, *hirugarren mailako prebentzioko* logika baten arabera; gainera, sarritan lehenik eta

behin negoziatu behar izan dute ugazabekin, langileekin, baita kokatuta dauden tokiko egitura sindikalekin ere, beren presentzia eta ekintzak zilegi direla. Horrenbestez, DSek ez diete oraindik guztiz era desinbidualizatuan eta solidarioan heltzen lantokietako osasun mentaleko arazoei. Abian egon daitezkeen aldaketen izaera desmitifikatzeko, elkarriketa-bideak irekitzeko, patronal-sindikatu oinarri duen elkarriketa berriz ezartzeko, eta lana gauzatzeko baldintzak eta lanaren antolaketa bera jasotzen dituzten modalitate batzuez eztabaidatzeko.

*“Eskatu zidatenean delegatu soziala izan nendin eta jende guztiaren ongizate eta bizi-kalitaterako ekarpena egin nezan, lagundu nezakeela erakusteko aukera ikusi nuen. **Sindikatuak eta patronalak elkarrekin lan egin beharko lukete.** Bi aldeek nahi dute negoziatio ondo joatea. Izan ere, funtzionatzen badu, nik badut lana. Hau (laneko osasun mentalari heltzea) talde-lana izan behar da; bestela, ez da ongi aterako. **(DS gisa) ezin da dena bakarrik egin. Zeren, bestela, zertarako balio du sindikalista izateak, gauzak mugitu araztea ezinezkoa bada?**”*

Hots, DSek berresten dutenez, premiazkoa da kudeaketa-praktikak humanizatzea eta langileekin benetako eztabaida-kanalak irekitzea lan-antolakuntza moldeak berrikusteko; horiexek daude sarri osasun mentaleko arazoan jatorrian. DS ugarik galdegiten dute entzuteko jarrera sentibera eta inklusiboa hartzea. Azkenean, askok uste dute hori izango litzatekeela benetako aurrerapausoa, DSen bidez langileen ordezkarietzat, baina baita enpresarentzat ere, eta nabarmendu egiten dute DSek betiko ordezkari sindikalen aldean lan-eremuetan berritzeko gaitasuna dutela. Eta sindikalismoaren irudi positiboa eman dezaketela, Quebeceko lan-harremanetan sarriegi ohikoa den antagonismotik urrun dauden interbentzio-moldeetarako irekita, bide batez militante sindikalen erreleboa landuz.

“Eztabaida zintzoak, irekiak, lanaz, lana antolatzeko moduz, lan-baldintzez, egin beharreko hobekuntzez. Izan ere, eztabaida dagoenean, faltsua izaten da. Sasi-kontsulta izan ohi da. Gela batean sartzen gaituzte, esaten digute pultsua hartu nahi digutela, entzun nahi digutela, parte har dezagun nahi dutela, baina gero dena aurrez bideratuta dago; ia PowerPoint-aren lehen orrialdetik idatzita dago nora eraman nahi gaituzten. Beraz, gainera enplegatua tontotzat hartzen dute! Susmoa dut kudeatzaile guztiak enpresa berean haultzen dituztela!”

3. LANEKO OSASUN MENTALEKO KALTEEN PREBENTZIO KOLEKTIBIZATUAGOA ©TRANS-FAIRE BIDEZ

Langileek aspaldidanik ezagutzen dituzte markak hautsi beharrak, errendimenduaren eta errentagarritasunaren aginduek dakartzaten eragozpenak. Bestalde, azken urteotan DSek lantokietako lehen lerroan zeudela sumatu dute arazo mentalen kasuak zenbat gehitu diren eta zein larriak diren. Zentzua galdu du maiz zabarkeriaz egiten den lanak, efizientziaren edota erritmoen optimizazioaren presiopean; lan egiteko baldintzek sarri ez dute inguruko errealtatearekiko zerikusirik; galdegiten den lanaren eta lan errearen artean desfasea dago; lanetik deskonetatzerakoan erru sentipena; lana eta famili-bizitza bateratzeko zailtasun izugarria dago; lan-komunitate bateko kide izateko sentipenaren galera (gainera, komunitate hori gero eta lausoagoa da); etab. Arazo hauek guztiok berretsi dute, jakina, lehentasunezkoak direla laneko osasun mentalaren alorrean eta lan-harremanen eremuan langileen osasuna zaintzeko DSen esku-hartze infrajuridikoak, baina zeharka ere sindikatuak Quebecen ordezkariak kolektiboaren funtsezko aktore direla. Oso alternatibo izanagatik ere, DS ek eragiten dute hori horrela izatea.

“(Sindikatuak) aitzindari izan behar dira (laneko osasun mentalaren planoan). Osasun mentala ez bada sindikatuen erabateko lehentasuna, zertan ari dira? Horrek ez dauka zentzurik! Ez, ez, egitura sindikalaren, ordezkariak sindikalaren helburua ez bada jendearen ongizatea bermatzea eta injustizia sozialak edota oztopo psikosozialak ikusten ez badituzte, erronka hauei aurre egiten ez badiete, zertan pasatzen dute denbora? Sindikatuak bultza behar du. Gugandik, “afiliatuengandik” sortu behar da, baina jakin behar da hori existitzen dela. (...) Mundu guztiak bultza behar du, lagundu, lanari ekin. Sindikatu guztien aldetik sortu behar da, izan ere, bestela hau (laneko osasun mentalaren arreta) ez baita sekula aurrera aterako!”

Interbentzio hauek aukera ematen digute arreta eta prebentzioa (ahal dela lehen mailakoa) kolektibizatzeke paradari buruz gogoeta sakona egiteko, laneko osasun mentalari lotutako antolakuntza erronkei buruz, laneko aktore guztien ekarpenarekin. Honelako lanek lan-komunitate bateko kide diren alderdi guztiei aukera emango liekete lanaren antolakuntza-moduak humanizatzen saiatzeko eta ahalegina egiteko lanari zein bere eremua definitzen duten politikei lotutako arazoak konpon-

tzen. Halako gogoetak lagungarri lirateke sinergiak sortzeko Quebeceko administrazio-auzibideko eta zuzenbide zibileko auzitegiek eman duten jurisprudentziaren baitan.

Egia da Covid19aren pandemiak eta neurri sanitarioek, esaterako pertsonen arteko distantzia gorde beharrak, 2020ko martxoan *Konfinamendu handia* iragarri zenetik, eragina izan dutela DSek ematen duten gertuko laguntzan eta aldatu egin dutela lantokietan eragiteko haien ahalmena. Teorian DSen planteamendua eta rola ez dira aldatu (entzuketa aktiboa, kideen arteko laguntza, beren lantokian zaintzaile funtzioak hartzea, dagozkien baliabideetara lagundu edo orientatzea, jarraipenak egitea). Alabaina, izatez pandemia eragozpen handia izan da DSek langileen artean jarduteko (batzuk sakabanatuta zeuden telelanaren eraginez, edota Covid-19 aurretik ere arazoak zituzten eta ikusten zuten egunetik egunera zailtasunak handiagoak zirela) eta esku hartzeko, distantzia soziala eta zenbait kasutan izan den sufrimendu psikologikoa medio (zentzuaren galera, ziurgabetasuna, bakardadea). Premia egoeran, DSek oso puntualak baina ezezagunak ziren arazo horientzako irtenbide azkarrek aurkitu zituzten, urruneko arretari ekiteko (edo eusteko), entzuteko, goxatzeko edota urruneko laguntza-zerbitzuetara bideratzeko. DS askok eta askok bertatik bertara berrikuntzak ezartzea erabaki zuen lantokiko lankide-laguntzaile rolaekin arrakastaz jarraitzeko.

Honen ondorioz 2021eko azaroan protokolo bat plazaratu zen parekideen arteko aterabide eta berrikuntzak partekatzeko: © Trans-faire. Termino honek bi osagai ditu, batetik “trans” aurritzia, zeinak aldaketa eta zeharkaldia (“*traversée*”) adierazten duen, eta bestetik “*faire*” (egin). Horrela beren esperientziak, berrikuntzak eta lantokian izan diren irtenbide lehenetsiak borondatez azaldu nahi dituzten DSek aukera dute eurek egin dutena dokumentatu eta lankideei aurkezteko, jarduera hori nola egin duten, aurrez aurre topatu dituzten oztupoak, etab. © Trans-faire-k horrela eragiten du DSek leku bakoitzean bizi eta konpondu dituzten benetako arazoak partekatzea; kideen arteko konfiantzazko harremana sortzen du, eta *adimen kolektibo* bat sortzeko aukera ematen du¹⁰, ezagutza, egiteko eta izateko jakintza berria, leku bakoitzean egiaztatua

¹⁰“Adimen kolektiboa sistema bat da (...). Talde bat osatzen duten pertsonen baten adimenen batura da, gehi euren arteko erlazioa. Adimen kolektibo baten eta lan kolektibo soil baten arteko aldea da gertatzen den aurrerapausoa kolektiboko kideen harremanari esker. Adimen kolektiboarekiko interesa sortzen da *beste bi kontudirela* eta: ekiten zaien arazoaren konplexutasun gero eta handiagoa eta egoera bateko osagaien zatikatzearen muga”. Olfa Zaiet, G. (2007), 45. orr.

eta kontrastatua. Sarearentzako gertakari garrantzitsu batean, 2022ko apirilean izan zen Konferentzian, islatu zen protokolo honek kide laguntzaileengan izan duen eragina. Konferentzian jorratu ziren prestakuntza *formaleko* zerbitzuak erakutsi ez zituen gaiak, hainbat DSk gidatutako zortzi tailerretan. Esperientzia hauen elkartrukeak ikasketa-komunitate dinamiko bat sortzeko aukera eman zuen, horrela modua izan zedin baliatzeko adimen kolektibo bat eta militante sindikalek osatutako talde honetan ekiteko ahalmen sendotu bat laneko kalte psikologikoen arreteren eremuan.

Azkenean, euren ekintzaren bidez DSek *laneko eta lanaren bidezko* anaitasun eta solidaritate ideiak berriro eguneratzen dituzte, behinola langile-mugimenduaren oinarri zirenak. Jakin gabe ere, sindikatuak ikusarazi nahi diete laneko osasun mentalak pairatzen dituen kalteak izan daitezkeela beren erreferentzia-eremu eta estrategiak berregituratzeko eta ekintza-eremua hedatzeko abagunea, lana, antolakuntza moduak eta hura zedarritzen duten enpresen politika birpentsatzeko (Dufour-Poirier, 2020); hau da, lana *sendatzeko*. Bestalde, DSak artean heldu ez diren arren lehen mailako prebentzio-agente gisa jokatzera, eskura bitarteko juridikorik ez dutelako, puntu honetaraino iritsi dira maila eta arrakasta ezberdinaz lanaren gizatasun osagaia dena gordetzera: lankidetzeta eta elkartasuna, zeintzuk lan duinaren oinarrian dautzan. Perspektiba piska bat irekiz gero, ikusmolde are oinarritzakoagoa hautatuz, eragozpenak gainditu eta asmo horiek gauzatzearen benetako erronka da jendarte orotan kontrabotereak gordetzea. Alabaina, horretarako azken horiei bitarteko juridiko egokiak eman beharko litzaizkieke aldarrikapenen eremuan behar bezala garatzeko aukera izan dezaten eta laneko sufrimenduaren zein lanaren gizatasuna kentzearen kontrako defentsa eraginkor eta aditu moduan joka dezaten, eta areago, Quebecen ez lukete soilik ordezkari sindikalen alternatiba izan beharko, baizik eta gizartean aldaketa sozialerako benetako eragile. Honakoa ikusi dugu: DSek ordezkari kolektiboaren planoan alternatiba esperimentalak iradokitzen dituzte modu ofiziosoan, betiko ortodoxia sindikalaren kanaletatik eta ordezkari kolektiboaren kanal instituzional ofizialetatik at, plano orokorrangoan. DSen borroka nabarmentzen du zeinen garrantzitsua den lantokietan justizia sozialaren eta demokrazia industrialaren arteko oreka zaintzea baldin eta bermatu nahi badugu iraun dezan erakundeen eta lana arautzen duten aktoreen zilegitasunak, batetik, eta guztion etorkizunak, bestetik.

ERREFERENTZIAK

- Association canadienne de counseling et de psychothérapie (ACCP). 2018. *Les impacts de la santé mentale au Canada*, page internet consultée le 19 septembre 2019 : www.ccpa-accp.ca/wp-content/uploads/2018/04/CCPA_Infographic_FR.pdf.
- Bertaux, D. 2016. *L'enquête et ses méthodes: récit de vie*, 4e éd., Espagne: Armand Colin (Sociologie 128)
- Bonnami, A. 2019. *Le pair-aidant. Un nouvel acteur du travail social?* Paris: ESF éditeur.
- Brun, J-P., Biron, C., St-Hilaire, F. 2009. *Guide pour une démarche stratégique de prévention des problèmes de santé psychologique au travail*, Montréal : Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité au travail (IRSST), 71 p.
- Chaignot Delage, N., Dufour-Poirier, M., Le Capitaine, C., D'Ortun, F. 2019. " Articuler performance économique et santé mentale des travailleurs : Le Réseau des délégués sociaux de la FTQ, un acteur agissant pour une meilleure prévention dans les milieux de travail ", *Revue Ad Machina*, No 3, p. 58-71.
- Chaignot Delage, N., Dejours, C. (eds.). 2017. *Clinique du travail et évolutions du droit*, Paris : Presses Universitaires de France.
- Clot, Y. 2010. " Le travail à cœur ". *Nouvelle Vie Ouvrière (NVO)*, Juillet.
- Clot, Y., Simonet, P. 2015. " *Pouvoirs d'agir et marges de manœuvre* ". *Le travail humain*, Vol. 78, No 1, p. 31-52.
- Conseil Régional Montréal Métropolitain. 2020. Rapport d'activités, Réseau des déléguées sociales et délégués sociaux, 1er juillet 2019 au 30 juin 2020 : <https://montrealmetro.ftq.qc.ca/wp-content/uploads/sites/13/2015/03/Rapport-dactivites-DS-2019-2020-003.pdf>.
- Corbière, M., St-Arnaud, L., Durand, M.-J., Coutu, M.-F., Lecomte, T., Negrini, A., Renard, M., 2014. *Les facteurs influençant le retour au travail après une dépression : le point de vue et le rôle des acteurs syndicaux*, Rapport de recherche R-805, Montréal : Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité au travail (IRSST), 47 p. : <https://www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/R-805.pdf>.

De Kersabiec, S. 2016. *Halte à Hippocrate, au secours Socrate! Souffrance au travail : problème médical ou question de sens?*, Condé-sur-Noireau : Éditions du Palio.

Delmas, C. 2014. " Le renouvellement paradoxal de la pratique syndicale : l'exemple des dimensions mentales de la santé au travail ", *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail* (REMEST), Vol. 9, No 1, p. 24-50.

Delmas, C. 2012. " Mobilisation syndicale et expertise en matière de risques psychosociaux ", *Revue de l'IREs*, No 72, p. 153-176.

Desjardins, A., Giguère, C. 2013. " Santé mentale au travail : l'échec du droit à épouser une approche systémique ", *Les Cahiers de droit*, Vol. 54, No 2-3, p. 359-388.

Deslauriers, J-S. 2016. *Action en santé mentale au travail et syndicalisme québécois : l'expérience de représentants syndicaux*. Thèse de doctorat (Ph. D.) en sciences de l'orientation, Quebec : Université Laval.

Douesnard, J. (ed.). 2018. *Enjeux humains et psychosociaux du travail*, Quebec : Presses de l'Université du Quebec.

Dufour-Poirier, M. 2020. " *Quel rôle pour les syndicats pour une gestion davantage préventive, collective et concertée de la santé mentale au Québec?* ", dans *Les Relations industrielles en questions*, sous la direction de Jalette, P. Montréal : Presses de l'Université de Montréal, p. 195-204.

Dufour-Poirier, M., Bourque, R. 2013. " Risques psychosociaux au travail et action syndicale : l'expérience des délégués sociaux de la FTQ au Québec ", *Négociations* (France), Vol. 1, p. 43-56.

Dufour-Poirier, M., D'Ortun, F. (2023). Case History of the FTQ's Social Stewards Network: A Unique Experiment in Union Peer Support for Mental Health in Workplaces in Quebec, Canada. *Labour Studies Journal*, DOI: <https://doi.org/10.1177/0160449X231163533>

Dufour-Poirier, M., D'Ortun, F. © Trans-faire: A Mechanism for Taking Collective Control of Mental Health Interventions in the Workplace. *Academia Letters*, Article 5670, en ligne, 2022a. <https://doi.org/10.20935/AL5670>

Dufour-Poirier, M., D'Ortun, F. *Covid-19 : mobile d'autoformations et d'expérimentation du ©Trans-faire par le Réseau des délégués sociaux de la FTQ*, *Revue Travail, Capital et Société, Labour, Capital and Society*, No. 50, Vol. 1-2, 2022b, p. 128-141.

Dufour-Poirier, M., Le Capitaine, C.. 2018. " Regard sur les innovations syndicales menées par la FTQ au Québec face à la recrudescence des enjeux psychosociaux au travail ", dans *Agir sur la santé au travail : acteurs, dispositifs, outils et expertise autour des enjeux psychosociaux*, Mias, A. et Wolmark, C. (éds.), Paris : Éditions Octares, Collection Le Travail en débats, p. 47-61.

Dufour-Poirier, M., Le Capitaine, C. 2016. " Syndicalisme et souffrance au travail : l'expérience des délégués sociaux au Québec ". *Les Cahiers des RPS (risques psychosociaux au travail) (France)*, Vol. 28, p. 37-40.

Dufour-Poirier, M., Le Capitaine, C. 2015. " Les délégués sociaux au Québec : l'émergence d'une nouvelle profession syndical transformant le travail? ", *La revue des conditions de travail (France)*, No 3, numéro spécial intitulé "Qualité de vie au travail : négocier le travail pour le transformer, enjeux et perspectives d'une innovation sociale". Décembre, p. 101-109.

Edelson, M. K. 2016. *Mental Health in the Workplace: Unions' Role in Identifying and Combating Psychosocial Hazards*, University of Toronto, Department of Social Justice Education, Ph. D. Dissertation.

Elovainio, M., Kivimaki, M., Vahtera, J. 2002. " Organizational justice: Evidence of a new psychosocial predictor of health ", *American Journal of Public Health*, Vol. 92, p. 105-108.

Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ). 2012. *Conférence nationale des délégués sociaux et des déléguées sociales : 30 ans et toujours de son temps, la petite histoire d'un grand réseau*, Montréal, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 21 p.

Gollac, M. 2012. " Les risques psychosociaux au travail : d'une "question de société" à des questions scientifiques ", *Travail et emploi*, n.° 129, janvier-mars.

Goussard, L., Tiffon, G. (eds.). 2017a. *Syndicalisme et santé au travail*, Vulaine-sur-Seine : Éditions du Croquant.

Goussard, L., Tiffon, G. 2017b. " Lutter syndicalement contre l'atteinte à la santé des travailleurs. Les habits neufs de la lutte des classes ", dans Goussard, L. et G. Tiffon (eds.) *Syndicalisme et santé au travail*, Vulaine-sur-Seine : Éditions du Croquant, p. 253-260.

Harrison, D. 2012. *Les réseaux d'entraide à la FTQ et à la CSN*. Rapport de recherche, Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES),

Montréal, École des Sciences de la Gestion, Université du Québec à Montréal (UQAM), 89 p.

Hubault, F., Bourgeois, F. 2013. " L'activité, ressource pour le développement de l'organisation du travail ", dans Pierre Falzon (éd.), *Ergonomie constructive*. Presses Universitaires de France, p. 89-102.

Huberman, M.A., Miles, M.B. 1991. *Analyse des données qualitatives. Recueil de nouvelles méthodes*. Bruxelles : De Boeck.

INSPQ. 27 mars 2020. *COVID-19 et répercussions psychosociales* : Document intérimaire. Publication 3018, Gouvernement du Québec : Institut national de santé publique du Québec.

Karasek, R. A., Theorell. 1990. *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*, New York: Basic Books.

Laflamme, A-M. 2008. *Le droit à la protection de la santé mentale au travail*, Cowansville : Les Éditions Yvon Blais.

Le Capitaine, C., Dufour-Poirier, M. 2020. " L'action collective des travailleurs et l'évolution du syndicalisme. " dans D'amours, M. et Bilodeau, P-L (éds.), *Fondements des relations industrielles*, ré-édition (2020), Québec : Éditions de la Chenelière, p 84-115.

Lerouge, L. 2018. " La santé au travail est à intégrer à la logique économique de l'entreprise ", *Revue HR Square*, No 20, Janvier-février.

Levet, P. 2013. " Des risques psychosociaux à la Qualité de Vie au Travail. Équiper les acteurs pour négocier le travail, l'expérience de l'ANACT ", *Négociations*, Vol. 19, No 1, p. 97-111.

Lévesque, L. 2021. Santé psychologique au travail : mieux vaut prévenir que guérir, *Revue Prévention au travail*, Vol. 34, No. 2, p. 34-35.

Linhart, D. 2017. " Individualisation et psychologisation du travail. Mauvaise donne pour la santé des salariés comme pour les syndicats ", dans Goussard, L. et G. Tiffon (eds.) *Syndicalisme et santé au travail*, Vulaines-sur-Seine : Éditions du Croquant, p. 29-40.

Linhart, D. 2015. *La comédie humaine du travail : de la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*, Paris : Éditions Érès, Collection Sociologie clinique.

Mias, A., Wolmark, C. (éds.). 2018. *Agir sur la santé au travail : acteurs, dispositifs, outils et expertise autour des enjeux psychosociaux*, Paris : Éditions Octares, Collection Le Travail en débats.

Morneau Shepell. Août 2020. *Indice de santé mentale national (MC) Canada / juillet 2020*, No NMHI-CAN_072020.

Organisation internationale du travail (OIT). 2019. *La sécurité et la santé au cœur de l'avenir du travail : Mettre à profit 100 ans d'expérience*, Suisse : Publications du Bureau international du travail.

Organisation internationale du travail (OIT). 2016. *Le Stress au travail, un défi collectif*, Journée sur la santé et la sécurité au travail (28 avril 2016), Genève : OIT, page internet consultée le 23 septembre 2019, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466548.pdf.

Peneff, J. 1990. *La méthode biographique. De l'École de Chicago à l'histoire orale*, Paris : Éditions Armand Colin.

Poirel, E., Dufour-Poirier, M., Chartrand, E., Turgeon, L., Lavoué, J. 2020. *Rapport de recherche sur la santé psychologique des professeurs-es universitaires : Sources de stress professionnel et pistes d'actions préventives*, Montréal, Syndicat général des professeurs-res de l'Université de Montréal, 35 p.

Poirel, E., Houde, M-A. 2019. "Intervenir collectivement sur le travail qui fait souffrir : entre sources de tension et développement du pouvoir d'agir d'un comité santé à l'école", *Revue québécoise de psychologie*, Vol. 40, No 3, p. 1-17.

Rapport de l'Institut national de santé publique (INSPQ). 4 mai 2021 : <https://www.inspq.qc.ca/publications/3135-detresse-psychologique-travailleurs-sante-atteints-covid19>.

Rhéaume, J. Jacques, Chenel, R. 1994. *Les déléguées et délégués sociaux, dix ans après*, Montréal, Presses de l'Université du Québec.

Rhéaume, J., Maranda, M-F, Deslauriers, J-S, St-Arnaud, L., Trudel, L. 2008. "Action syndicale, démocratie et santé mentale au travail", *Nouvelles Pratiques Sociales*, vol. 20, numéro 2, p. 82-110.

Siegrist, J. 1996. "Adverse health effects of high effort low-reward conditions", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 1, p. 27-41.

St-Arnaud, L. 2017. "Revenir au travail à la suite d'un problème de santé mentale : enjeux et défis des supérieurs immédiats", dans Douesnard, J. (ed.), *Enjeux humains et psychosociaux au travail*, Québec : Presses de l'Université du Québec, p. 25-40.

Thébaud-Mony, A., Davezies, P., Vogel, L., Volkoff, S. (eds). 2015. *Les risques du travail : pour ne pas perdre sa vie à la gagner*, Paris : La Découverte.

Kontsultatutako erabakiak:

Association accréditée SPGQ et Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2020 QCTAT 1789 (CanLII), consulté le 14-04-20.

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1108 c. CHU de Quebec – Université Laval, 2020 QCCA 857 (CanLII), consulté le 2020-07-07.

Kontsultatutako webgunea:

Site du Réseau des délégués sociaux de la FTQ, <https://ftq.qc.ca/entraide-syndicale/>.

