

# *Les délégués sociaux: une porte d'entrée pour le renouveau syndical?*

**Mélanie Dufour-Poirier, Ph. D.**  
École de relations industrielles  
Université de Montréal

***Bilbao, 4 octobre 2017***



# 1- Les risques psychosociaux (RPS) au travail

- Apparus dans les années 2000, les risques psychosociaux constituent « ***un objet à construire pour la recherche scientifique*** » (Gollac et Bodier, 2011 : 23)
- Les risques psychosociaux renvoient étant « ***les risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental*** » (Askenazy et al., 2011 : 31)

# 1- Les risques psychosociaux (RPS) au travail (suite)

## Les facteurs de risques (Gollac, 2011)

L'intensité du travail et le temps de travail

Les exigences émotionnelles

Le manque d'autonomie

Les rapports sociaux au travail

Les conflits de valeur

L'insécurité de la situation de travail

# 1- Les risques psychosociaux (RPS) au travail (suite)

- ❑ **Dans les pays de l'OCDE (2012)**, environ 35 % des travailleurs souffrent de troubles mentaux courants ou graves
- ❑ **L'Organisation mondiale de la santé** estime que, d'ici à 2020, la dépression deviendra la principale cause d'incapacité au travail (Dortier, 2008)
- ❑ **Au Canada**, 25 % des salariés considèrent leur travail comme une source majeure de stress et d'anxiété (Brun et Martel, 2003)

# 1- Les risques psychosociaux (RPS) au travail (suite)

Quelques chiffres de **l'EQCOTESST (2011)** qui représentent la situation **au Québec** :

- ❑ Près de **40 %** des travailleurs font du **présentéisme de courte durée** de un à dix jours par année et près de 15 % en font pendant plus de dix jours
- ❑ **18 %** des travailleurs québécois visés par l'enquête présentent un **niveau élevé de détresse psychologique**
- ❑ Parmi les travailleurs qui présentent des **symptômes dépressifs liés à leur emploi**, plus de 40 % se sont absentés de leur travail en raison de ce problème

## 2- Le renouveau syndical par la prise en compte des RPS

- ❑ Le **mouvement syndical traditionnel** favorise l'emploi, les salaires et la prévention des risques physiques (Delmas, 2012)
  - ❑ Négociation et application de la convention collective (Jalette et al. 2008).
  
- ❑ Capacité des organisations syndicales de se transformer en développant des **approches innovatrices** liées à l'entraide, la prévention et à la prise en charge de la souffrance et des risques psychosociaux au travail
  - ❑ Approche peu documentée (Dufour-Poirier et Le Capitaine, 2015; Le Capitaine et Dufour-Poirier, 2015)
  - ❑ Pratiques d'innovations syndicales centrées sur **la QVT**

# 3- Le cas du Réseau des délégués (DS) de la FTQ

- **Historique et évolution** (Dufour-Poirier et Bourque, 2013)
  - Contexte de chômage dans les années 1980
  - Collaboration avec *Centraide*
  - Présence de ressources externes dans le domaine de la santé
  - Réseau de 2 500 Délégués à travers le Québec
- **Double objectif de la recherche**
  - Comprendre la nature et le processus de leurs interventions dans une variété de milieux de travail au regard RPS au travail
  - À partir des défis auxquels ils sont confrontés, dégager la capacité des intervenants de participer au renouvellement de l'action syndicale

# 3- Le cas du Réseau des délégués (DS) de la FTQ (suite)

## Phase 1 (2014)

- Groupes de discussion regroupant au total 51 de la région de Montréal



44 % de femmes



48 % du secteur privé



48 % dans les multinationales

## Phase 2 (2015)

- 37 entretiens individuels semi-dirigés (Montréal et région de Québec Chaudière-Appalaches)



65% DS de Montréal et 35% de Québec



41% de femmes

## 4- Les résultats de l'étude

- **Le rôle des délégués sociaux**
- **Les DS et l'employeur**
- **Les DS et le syndicat**
- **Les défis**

# 4- Le rôle des DS

## Qui?

Personne volontaire parmi les membres indépendamment du sexe, de l'âge et de l'expérience et qui suit la formation de 3 jours offerte par la FTQ

## Quoi?

Intervenir auprès des collègues en difficultés (membres ou non) en toute confidentialité (engagement moral)

*DS: des aidants naturels en milieu de travail*

## Pourquoi?

Aide disponible en tout temps dans le lieu de travail (à la demande ou en repérant la personne qui a besoin d'aide)

## Comment?

Écoute active, accompagnement, orientation vers des ressources professionnelles

# 4 - Le rôle des DS

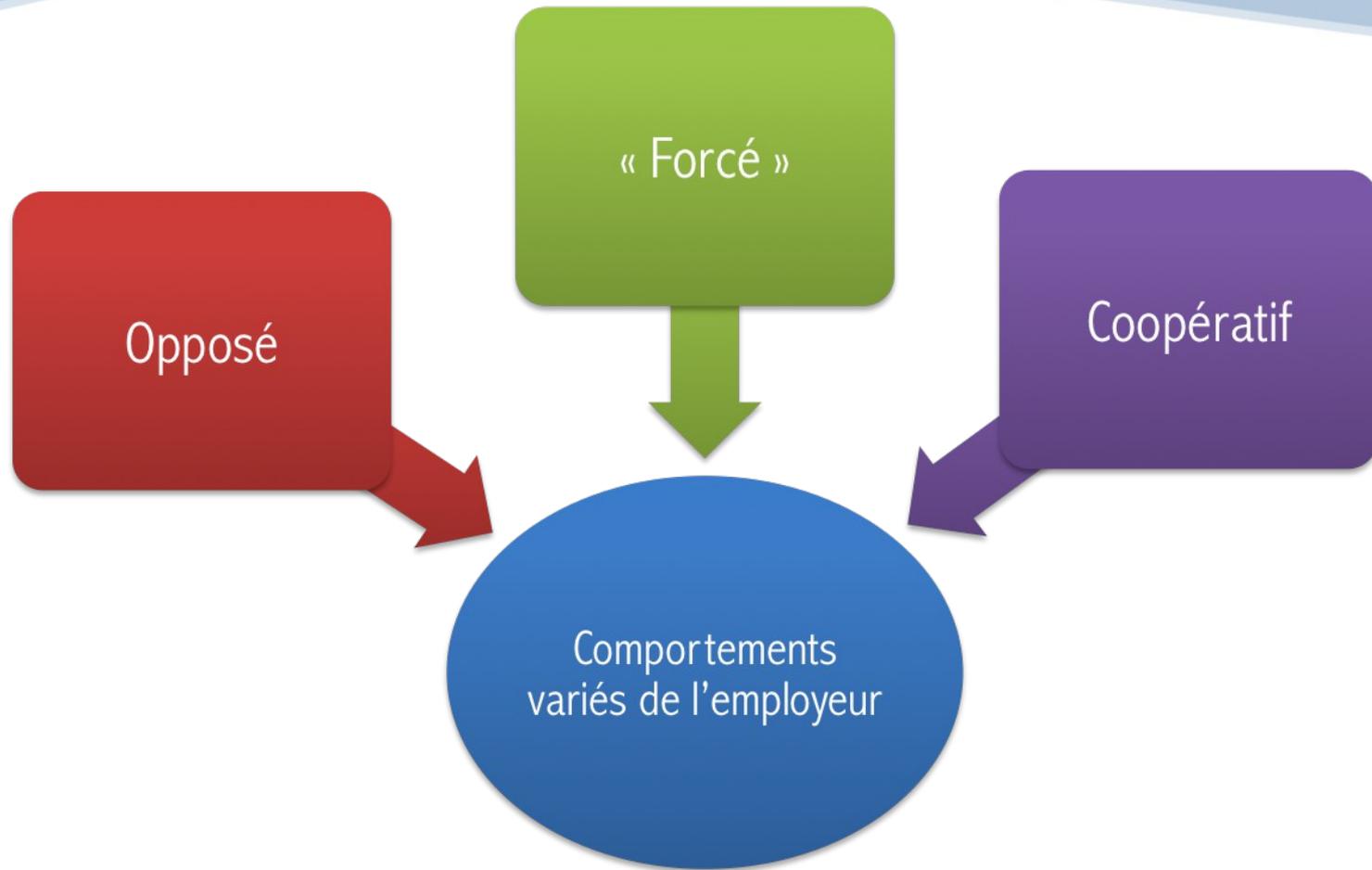
## Répercussions positives pour la QVT:

*« Ben on travaille sur les...sur la négociation, on travaille sur les charges de travail ».*

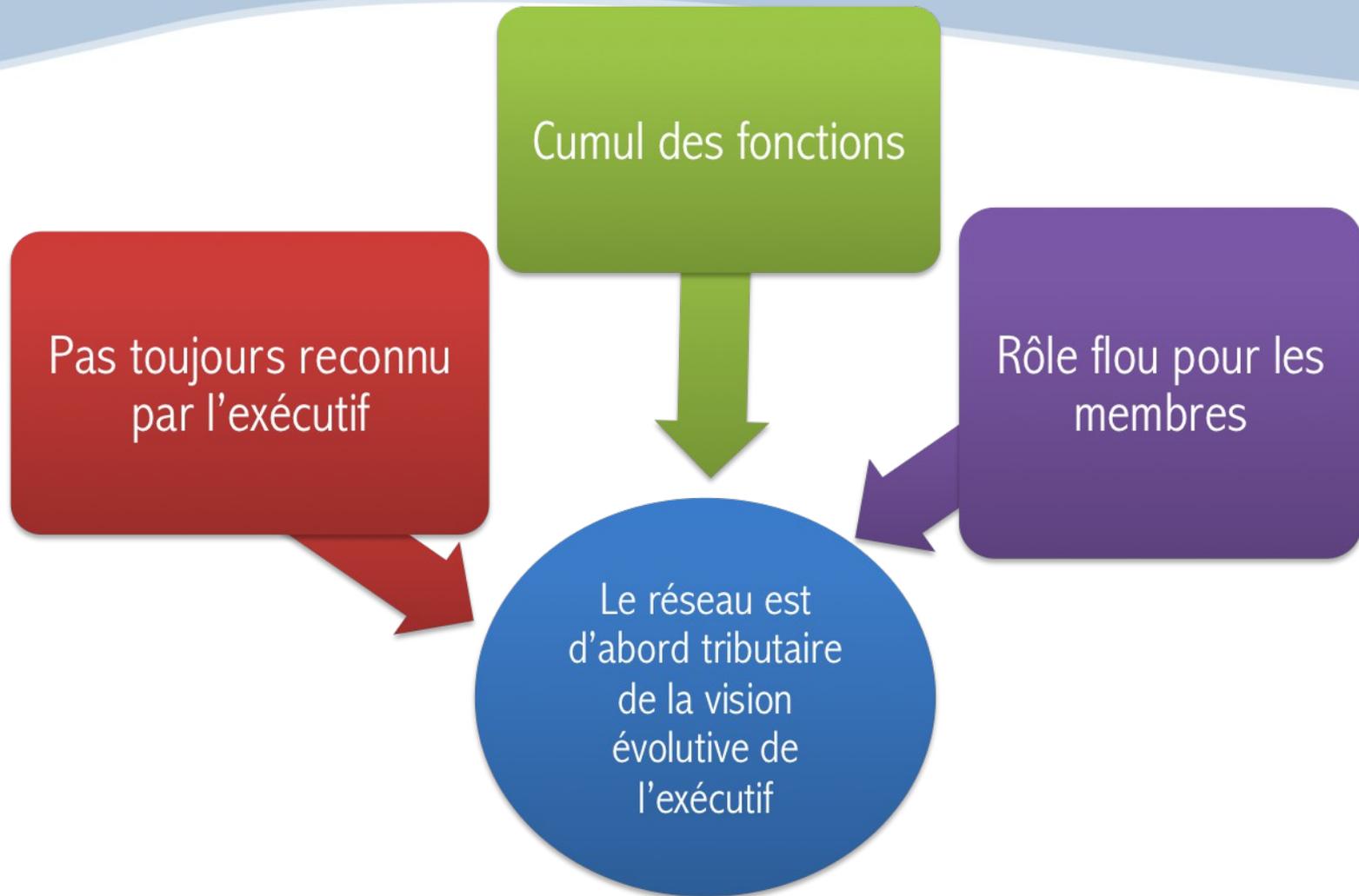
## Une aide disponible dans le cadre de la prévention:

*« Essayer de faire de la prévention t'sais de pas attendre que les gens coulent trop loin. ... T'es pas obligé d'attendre de tomber en dépression ».*

## 4.3- Les DS face à l'employeur...



## 4- Les DS et le syndicat...



## 4- Les DS et le syndicat...

### Attirer de nouveaux membres actifs intéressés par la fonction de DS

Q: « - Est-ce que vous vous seriez impliqué quand même dans le syndicat s'il n'y avait pas cette fonction de délégué social? »

R 1: « - Je pense pas, je pense pas ».

R 2 « -non je serais pas impliqué dans le syndicat ».

### Changer le visage du syndicalisme : moins de confrontation, plus « humain »

« ...il faut qu'on voit le syndicat différemment... nos jeunes à un moment il faut que tu les impliques dans le monde syndical et c'est pas tout le monde qui veut s'impliquer nécessairement à négocier avec l'employeur ».

## 4- Les défis...

**Changer le regard de certains membres envers leur syndicat avant/après avoir eu recours au réseau**

*« Oui, oui, oui arrêter de croire que les syndicats ne défendent que des xxxx bons à rien, c'est souvent ça malheureusement et puis y en a encore de ça des perceptions comme ça que le syndicat défend juste les sans cœur et tout ça jusqu'au jour... où ils vivent une détresse psychologique assez intense ».*

## 4- Les défis...

### Le manque de reconnaissance formelle de la part de l'employeur : rarement dans la convention collective

*« Quand on fait les nouvelles négociations de convention collective **on essaie de le conventionner** mais on s'entend que la compagnie ne veut pas...tu sais ils veulent garder leur programme à eux puis ils veulent rien savoir des délégué sociaux ».*

*« **Mais les compagnies ne veulent pas** t'sais y a pas grand compagnie qui veulent des délégué social là y en a qui sont là dans le syndicat parce que t'en a certains qui sont dans leur convention collective parce qu'ils ont réussi avec certains propriétaires qui sont un petit peu plus pour ça mais **c'est vraiment marginal** ».*

## 4- Les défis...

### Le manque d'implication du syndicat local dans certains cas

*« Je me dis que si le local syndical s'impliquait plus pour dire qu'il y a un réseau qui existe, etc.*

*Puis si vous avez besoin, les consulter... pas toujours à nous autres les délégués sociaux de faire cette intervention là, ce serait quelque chose que moi je changerais ».*

## 4- Les défis...

**Le manque de promotion du réseau aussi bien dans le milieu de travail qu'au niveau externe**

*« C'est méconnu. C'est ce qui manque de façon importante faut promouvoir ce service-là qui est mauditement utile et apprécié ».*

*« Peut être que l'autre optique c'est ça au niveau provincial que la FTQ fasse une **promotion extérieure** ».*

*« Mais peut-être que la FTQ en général mettent encore plus d'informations, parce que **dans certains syndicats à l'intérieur de la FTQ, c'est comme plus ou moins reconnu** ».*

## 4- Les défis...

### La nécessité des formations continues et des rencontres d'échange dans un contexte de réduction des coûts

*« On a des formations deux fois par année. On a une journée de reconnaissance des délégués sociaux à toutes les années. Puis je trouve ça **vraiment formidable**. On est vraiment reconnu ».*

*« Je trouve en quelque part qu'il y en a qui **manque un peu de formation** ».*

*« Les formations sont bonnes mais elles **doivent être continues** .... t'sais ça se perd à un moment donné il faut de la pratique avec ça il faut être capable de faire des refresh ».*

# 4- Les défis...

## Le recrutement de DS

*« Ben c'est ça **d'être capable de recruter** parce que ayant des jeunes de plus en plus individualistes, je pense que c'est de plus en plus difficile à recruter d'avoir des gens qui donnent leur temps pour les autres ».*

## L'introduction de la prévention dans les MT

*« Ben je te dirai que j'ai pas l'impression de gérer une situation de crise, non, du cas par cas, je fais du cas par cas, oui, ça c'est clair, **ma prévention, ben comme je te dis oui je veux en faire** ».*

## 5- Le mot de la fin...

Une voix pour le  
renouveau syndical

- Participation des syndicats à la qualité de vie au travail
- Image positive du syndicalisme
- Attire la sympathie des membres et en implique d'autres

Une lutte pour la  
reconnaissance de la  
santé mentale et les  
RPS

- Reconnaissance du lien avec le travail
- Prévention de problématiques en croissance

De belles retombées !

- Le réseau des entraïdantes et des entraïdants de la CSN (terrain automne 2016)
- Participation à la création du premier réseau de DS en France (mars 2016), Belgique, Australie...