

## Research Note

### **Self-training and experimentation among workplace peer helpers during Covid-19: exploring the use of the ©Trans-faire training tool among FTQ social delegates.**

Mélanie Dufour Poirier & Francine D'Ortun<sup>1</sup>

#### **Abstract**

*This research note explores the trial of a training tool, called © Trans-faire. The objective behind the creation of this training tool is to enhance the capacity of social delegates of the FTQ (Quebec Federation of Labour) to act as peer helpers, a program begun by the FTQ in 1983 in response to growing workplace psychological problems which have been made significantly worse by the Covid-19 pandemic.*

*This research is part of our 10 year long longitudinal study of the FTQ's approach to developing mutual aid between workers. This latest data collection was undertaken during the pandemic and aimed to identify the training needs of social delegates. It examined the way they saw their role, the strategies required to carry out their mission, and their motivation for self-learning. To do so, we held two discussion groups and conducted thirteen semi-directed interviews. We were able to identify their motives, strategies and self-study objectives. Given the new urgency brought on by Covid, the social delegates were able to develop rapid responses to topical problems and new situations.*

*We found their self-study motives to be related to issues of identity and workplace operations. The knowledge they developed through experience and action are an invaluable source of learning, innovation and points of debate between actors within a workplace community which Trans-faire seeks to expand.*

## Note de recherche

### **Covid-19 : mobile d'autoformations et d'expérimentation du ©Trans-faire par le Réseau des délégués sociaux de la FTQ**

Mélanie Dufour Poirier & Francine D'Ortun<sup>1</sup>

#### *Résumé*

*Cette note de recherche met en lumière l'expérimentation d'un dispositif de formation entre pairs aidants au sein du Réseau des délégués sociaux (DS) de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ): le © Trans-faire. En pleine pandémie, nous avons recueilli les besoins de formation des DS et examiné la vision de leur rôle, les stratégies pour mener à bien leur mission et leur motivation à apprendre par eux-mêmes, par la tenue de deux groupes de discussion et de 13 entretiens semi-dirigés. Nous avons dégagé les motifs, les stratégies et les objets d'autoformations réalisées par les DS. Dans l'urgence, ces derniers ont trouvé des réponses rapides à des problèmes ponctuels et inédits. Les motifs derrière les autoformations se sont révélés d'ordres identitaire et opératoire professionnel. Ces savoirs expérientiels et d'action constituent des sources inestimables d'apprentissages, d'innovations et de délibérations entre les acteurs d'une communauté de travail que le Trans-faire cherche à essayer.*

#### **Introduction**

Cette note de recherche met en lumière l'expérimentation récente d'un dispositif de formation entre pairs aidants au sein d'un réseau d'entraide syndicale : le ©Trans-faire. Ce dispositif vise le partage des apprentissages faits par ces pairs aidants en vue de poursuivre leur mission d'aider leurs collègues dans leur milieu de travail respectif. Ces travaux s'inscrivent dans une programmation longitudinale de recherche que nous menons depuis plus de 10 ans auprès du Réseau des délégués sociaux (DS) de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) : nous y étudions les actions et les innovations déployées par les DS sur le terrain pour contrer les atteintes d'ordre psychologique au travail et humaniser les milieux

de travail<sup>3</sup>. Plus précisément, en pleine pandémie de Covid-19 (C-19), nous avons sollicité des DS, choisis selon un échantillon raisonné (Fortin, 2010), pour participer à 2 groupes de discussion (n=50) et à des entretiens semi-dirigés (n=13) menés entre le 19 juin et le 2 juillet 2020. Outre les défis ayant compliqué leur contexte d'intervention, notre collecte de données nous a permis de dégager les motifs, les stratégies et les objets d'autoformations réalisées par les DS dans ce contexte historique et inédit. Et de déboucher sur la création de ce nouveau dispositif de formation entre les pairs, bousculant au passage l'appareil structurel du Réseau à cette même enseigne.

De manière plus globale, les atteintes d'ordre psychologique au travail tirent, de notre avis et celui de plusieurs auteurs (De Kersabiec, 2016; Chaignot Delage et Dejours, 2017 ; OIT, 2019 ; 2016), leurs sources de dysfonctionnements et de déséquilibres profonds provenant du travail lui-même, de ses modes d'organisation et des politiques organisationnelles l'encadrant. La souffrance liée à ces atteintes constitue l'épiphénomène d'une crise sociale mondiale que la pandémie de C-19 n'a fait qu'accentuer : sa résolution réclame la mise en place d'actions concertées de la part de l'ensemble des acteurs du travail, au Nord comme au Sud, dont les organisations syndicales au premier chef. Il en va de leur pertinence et de leur légitimité d'agir de manière proactive à ce titre et de se faire des vecteurs de transmission des idéaux de solidarité, d'affiliation sociale, de démocratie industrielle et de justice sociale dans les milieux de travail, partout où ils déploient leurs actions.

### **La création d'un réseau d'entraide**

Pour les non-initiés, la FTQ, la plus grande organisation syndicale au Québec, créait en 1983, en collaboration avec l'organisation philanthropique Centraide, le Réseau des DS. Celui-ci se voulait destiné à accompagner les travailleurs syndiqués aux prises avec des problèmes de santé mentale au travail. Sa venue s'explique par le déficit de proximité syndicale dans les milieux de travail au chapitre de la santé mentale et la récession économique qui sévissait alors à l'échelle mondiale. L'ampleur de la crise avait incité la FTQ à former des militants syndicaux capables de fournir une aide technique aux syndiqués touchés par le chômage et d'accompagner les travailleurs en difficultés, dont ceux aux prises avec des problèmes de consommation abusive d'alcool et de drogues.

Leur rôle se formalisera davantage avec le temps, notamment en ce qui a trait à la relation d'aide et à l'écoute de personnes en détresse. Pour nous, les DS sont des pairs-aidants, tel que le définit Bonnamy (2019) : ce concept s'appuie sur une base idéologique, celle de la reconnaissance des savoirs expérientiels, de l'expertise du vécu détenue par les personnes concernées en leur capacité à partager leurs expériences entre pairs. Les DS accompagnent leurs collègues en détresse, sur la base d'un rapport d'égal à égal, quels que soient leur métier, leur âge, leur sexe ou leur expérience. L'approche qu'ils préconisent est l'écoute active et l'entraide entre les pairs, libre et confidentielle, accessible en tout temps. Sans trop de brièveté, les DS se définissent comme des agents de soutien et de rétablissement, à l'écoute de leurs collègues et cherchent à cultiver des rapports de proximité et de confiance avec ceux-ci. L'entraide proposée se veut non professionnelle: loin de s'y substituer, elle vise à fournir une écoute active par un pair travailleur et des références utiles vers des ressources hors du travail, ainsi qu'à prévenir des situations de crise dans les milieux de travail et, a-t-on récemment noté, à agir comme médiateur en situation de malentendu ou de conflit.

### **Le contexte de la collecte menée à l'été 2020**

Ces considérations étant posées, notre présomption à l'été 2020 était à l'effet que la pandémie de C-19 et les mesures sanitaires l'accompagnant, dont la distanciation sociale, avait bousculé l'aide de proximité prodiguée par les DS dans les milieux de travail alors que la souffrance était exacerbée, et avait généré des besoins particuliers pour les DS, dans le cas nous intéressant plus précisément ici, au chapitre de la formation. En effet, des données inédites mises à notre disposition par la FTQ attestent d'une recrudescence exponentielle depuis le début de la pandémie des interventions en santé mentale des DS auprès de leurs pairs en difficulté. Les motifs récurrents d'intervention, relevés alors par la FTQ, étaient : alcoolisme; anxiété; stress, dont celui de contracter le virus; violences entre les pairs; nombre démultiplié d'arrêts de travail. Un sondage réalisé à l'interne par la FTQ indiquait également que sur 651 interventions menées par ces pairs aidants entre mars et juin 2020, 80% d'entre elles concernaient des enjeux de santé mentale (stress, anxiété, crises de panique) – plus encore, en lien avec le travail et la pandémie. D'un côté donc, la crise sanitaire avait non seulement provoqué l'exacerbation des problématiques déjà

connues des DS, mais également leur sophistication, que l'on pense notamment aux défis se rapportant à la porosité des temps de travail et à la conciliation travail-vie de famille (ou vie hors travail), sous l'impulsion généralisée du télétravail. Le tout sur fond de réduction notable des ressources d'aide psychologique accessibles pour des travailleurs en difficultés, à l'instar des maisons de thérapie, des banques alimentaires, des maisons pour femmes et enfants violentés, etc. De plus, de nouvelles problématiques avaient également émergé suivant la perte d'appartenance au groupe, l'éloignement des travailleurs face au syndicat, l'effritement de la présence syndicale sur le terrain, l'exacerbation du sentiment de solitude, pour ne nommer que celles-ci. De l'autre, ladite crise avait aussi provoqué une mutation profonde du rôle et des conditions d'exercice des DS qui se réalisent, dès la fondation du Réseau, dans la proximité avec autrui.

### **Le but de la collecte menée à l'été 2020**

Ce faisant, il devenait urgent pour nous de documenter la capacité des DS à agir auprès de leurs pairs dans une famille de situations, mais surtout à innover au contact des bouleversements liés à la pandémie et à s'adapter par l'expérimentation (active et passive, c'est-à-dire non conscientisée) de ceux-ci. En collaboration avec le Réseau, nous avons donc convenu de recueillir les besoins de formation des DS dans ce contexte de hautes turbulences et d'examiner finement la vision de leur rôle, les stratégies pour mener à bien leur mission d'entraide syndicale malgré la C-19 et leur motivation à apprendre par eux-mêmes les objets sur lesquels portent ces apprentissages, soit : ces autoformations réalisées par les DS eux-mêmes pour contribuer à renforcer leur propre capacité d'agir. Nous avons ainsi dégagé des données d'entretien et analysé ces autoformations selon les deux objectifs suivants : 1) apprécier le potentiel de ces autoapprentissage et reconnaître la circularité et le multilatéralisme des influences susceptibles d'enrichir à terme l'offre de formations du Réseau en misant sur la co-construction de nouveaux savoirs entre pairs; et 2) stimuler l'*intelligence collective*<sup>4</sup> des DS ancrée dans l'espace et dans le temps, dans le vif de l'action de terrain. Il faut comprendre que jusqu'en mars 2020, soit avant la pandémie, pour s'acquitter de leur rôle, les DS bénéficiaient de formations en salle et d'accompagnement sur mesure au besoin. L'offre « en présence » du Réseau des DS comprenait une formation

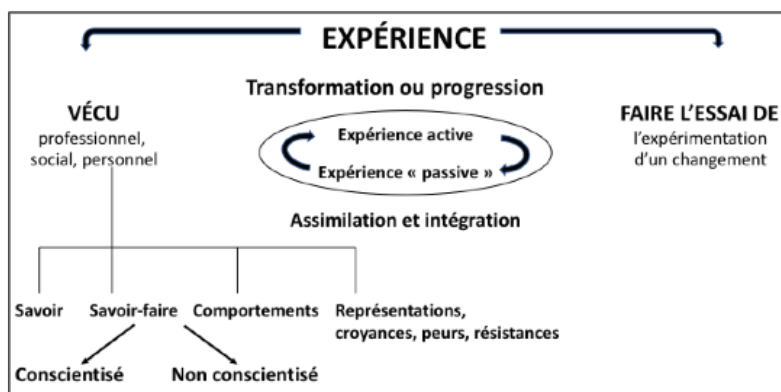
initiale se déployant sur trois jours à l'intention de l'ensemble des DS. Celle-ci visait et vise toujours à développer leurs habiletés d'écoute active, à connaître les ressources vers qui diriger les collègues qui les interpellent, et à faire de la prévention. Des ateliers étaient aussi disponibles pour parfaire leur formation (p. ex. : violence en milieu de travail; action sociale et politique; travail syndical en prévention; outils pour la résolution de conflits interpersonnels; harcèlement psychologique). Des journées thématiques se tenaient sur des thèmes variables, règle générale, plusieurs fois par année, le tout se clôturant par une conférence annuelle. Au moment d'écrire ces lignes et au moment de notre contact avec le terrain à l'été 2020, le Réseau des DS offrait toujours de la formation initiale et continue, mais à distance, par Zoom, en raison des mesures sanitaires. Le paradigme préconisé en matière de formation (lire ici, la formule de l'hétéroformation ou formation reçue par autrui) demeurait cependant la voie privilégiée à l'intérieur du Réseau des DS.

### **Cadre théorique**

Au plan théorique, notre raisonnement (et les analyses en découlant) tirent leurs assises : 1- du modèle conceptuel de Karolewicz (2010) sur la transformation de la pratique professionnelle découlant de l'expérience ; et 2- du mode d'apprentissage qu'est l'autoformation (D'Ortun, 2012). Dans l'apprentissage par l'expérience, un travailleur est dans l'action : il réfléchit sur le résultat de son action (avec le risque de difficultés à prendre du recul), comprend le principe général (avec le risque de ne pas être capable de formaliser ses savoirs) et généralise son action (avec le risque de s'enfermer dans la routine) (p. 43). C'est l'expérience (active et passive) des transformations suscitées par la pandémie de C-19, telles que perçues et vécues par les DS, dans leurs interventions et leurs apprentissages qu'il nous apparaissait urgent de sonder dans la présente démarche de recherche. Le modèle de l'apprentissage par l'expérience de Karolewicz (2010) (en témoigne la figure 1 ci-contre) présente la particularité d'éprouver les expériences passées et passives des individus (constituées de savoirs, savoir-faire, savoir-être, comportements, croyances, peurs et résistances accumulées et intégrées au fil des années) et les expériences actives (ex : savoirs actualisés) pour comprendre le vécu expérientiel des individus, soit leur capacité à faire l'essai et l'expérimentation de changements susceptibles d'enrichir leur vécu (personnel, social et professionnel)

et de s'adapter à leur environnement.

Figure 1



Source : F. D'Ortun, d'après Schéma 1 : La double notion de l'expérience, p. 27, dans Karolewicz, 2010, *L'expérience, un potentiel pour apprendre*, Paris : L'Harmattan.

De son côté, l'autoformation constitue un mode de formation où le travailleur prend l'initiative et choisit, de manière autonome, les buts et les méthodes d'apprentissage et acquiert des connaissances en utilisant ses propres ressources et celles de son milieu (D'Ortun, 2012). Quelles que soient les contingences du moment, l'autoformation amène un contrôle accru de la personne sur son apprentissage et sur un nombre varié d'étapes et de composantes de son apprentissage (Tremblay et Éneau, 2006). L'autoformation se caractérise donc par la prise de pouvoir du sujet social sur un ou plusieurs aspects de sa formation (Éneau, 2011), en plus de prendre racine dans des espaces sociaux divers en marge de l'école – dont au travail (Carré et Charbonnier, 2003). Ces deux modèles présentaient des synergies naturelles avec les réflexions animant nos avancées et notre collaboration avec les acteurs du Réseau.

### Résultats : motifs, objets et stratégies d'autoformation

En théorie et à un niveau plus officiel, c'est-à-dire, à l'intérieur de la FTQ, l'approche et les rôles des DS demeuraient inchangés – nonobstant la crise pandémique de C-19 (l'écoute active, l'entraide entre les pairs, l'exercice de fonctions de sentinelles dans leur milieu de travail, la guidance ou le référencement vers des ressources appropriées, la mise en place de suivis). Cependant,

dans la pratique et à un niveau plus officiel cette fois, nos données révélèrent que la pandémie avait réellement compromis la capacité des DS à agir auprès des travailleurs (certains essaïmés en télétravail, ou déjà en détresse avant la C-19 et voyant leurs difficultés s'accroître au quotidien) et à intervenir en raison de la distanciation sociale, de la rareté des ressources et de la souffrance psychologique (perte de sens, incertitude, solitude) recensée chez certains. Avec la mise sur pause de l'offre de formations syndicales offerte par le Réseau, un certain nombre de DS ont pris l'initiative de combler de manière autonome leurs besoins d'apprentissage afin de poursuivre leur rôle de pairs aidants, malgré la complexité et les incertitudes de l'environnement socio sanitaire. Dans l'urgence, les DS n'ont eu d'autres choix que de trouver des réponses rapides à des problèmes, souvent tout aussi ponctuels qu'inédits, et d'apprendre à maîtriser des outils de communication qui leur étaient jusqu'alors inconnus, afin de créer (ou de maintenir) une proximité de rapport ou une bienveillance à distance, d'accueillir, d'écouter, de reconforter, d'informer, d'aiguillonner vers des services d'aide à distance, soit : **à déployer une action syndicale de proximité et un activisme militant**, centré sur la personne, sur le terrain de la revendication locale.

Dans l'ensemble, les DS se sont retrouvés isolés et privés de ressources, tout en étant motivés à trouver des solutions face à ces écueils. La plupart d'entre eux ont fait preuve d'autonomie, de résilience et de débrouillardise, en veillant à combler par eux-mêmes des besoins de formation (par l'autoformation) qui ne se révélaient pas comblés par l'offre habituelle du Réseau : **prévoir de tels besoins aurait été et serait encore à ce jour par ailleurs impossible à concrétiser au vu de la multitude des situations se présentant dans le quotidien des DS**. Stimulés par l'expérience de la C-19, des DS ont vite reconnu que l'autoformation comportait l'avantage de permettre d'acquérir rapidement des connaissances pour s'adapter à un environnement instable et changeant, en vue de poursuivre leur rôle de pairs aidants et d'agir au mieux de leurs connaissances et de leurs compétences sur le terrain. Malgré les inconvénients à apprendre par soi-même, dont notamment la qualité incertaine des apprentissages réalisés, le temps personnel à investir parfois et la non-reconnaissance de ce qui est appris en marge, cette modalité comportait des avantages, de notre avis, pour le moins assez fondamentaux : **le délégué social se voulait de la sorte « acteur » de**



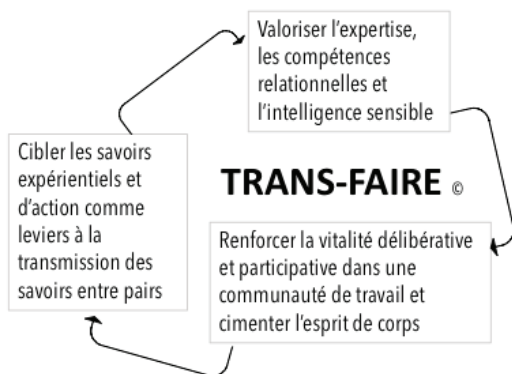
son apprentissage; sa motivation se révélant d'autant plus forte que l'action **était** reliée au contexte (pandémie, confinement, essor de la violence domestique, conciliation télétravail/enfants à la maison à éduquer), à une difficulté (poursuivre la mission d'aider malgré la distance), et à un besoin (mettre à jour et nourrir l'offre de ressources adaptées et disponibles, créer un intranet pour faciliter la circulation d'informations).

Certains motifs derrière les autoformations se sont révélés d'ordres tantôt identitaire, tantôt opératoire professionnel. Sous les motifs d'ordre identitaire, on retrouve: me sentir compétent et utile (auto efficacité); améliorer ma confiance en moi; mieux me connaître. Sous les motifs d'ordre opératoire professionnel, nous recensons : manier Zoom; être à jour en matière d'informations sur la C-19 et les mesures sanitaires; prévenir les risques psychosociaux au travail, intervenir davantage en amont des causes derrière la montée en force de la souffrance au travail; connaître le rôle et les responsabilités des autres délégués (soit le délégué syndical et le délégué en santé et sécurité) et mieux exploiter les synergies entre ces derniers pour potentialiser mon rôle de DS; approfondir mes connaissances en matière de santé mentale et optimiser ma capacité à intervenir, rapidement de surcroît, au regard des demandes d'aide (dépression, violence conjugale, toxicomanie, etc.); mettre à jour ma liste de références et de ressources disponibles depuis le confinement et en décroissant les frontières en cas de besoin (p. ex. : sites CNESSST, Organisation mondiale de la santé, Suicide action Montréal]); etc. Les DS ont été capables de déployer une grande diversité d'initiatives axées sur le maintien de savoirs, savoir-faire et savoir-être existants et le développement de connaissances et de *modus operandi* nouveaux. Globalement, toutes ces démarches provenaient du souci premier des DS de maintenir à peu près intacte leur capacité à intervenir, aussi rapidement que possible, mais surtout autrement, auprès de leurs pairs syndiqués sur une diversité importante de thèmes (p. ex. : violence domestique; conciliation difficile des rôles et débordement du travail dans la sphère domestique; sentiment de solitude et perte d'appartenance au milieu de travail; troubles mentaux; rechutes et abus de substances; perte de revenus, surendettement et précarité alimentaire), le tout, rappelons-le, dans un contexte de réduction de la disponibilité des services et des centres d'entraide communautaires. Pour finir, ces autoformations ont également eu pour propos d'étayer les réflexions

de plusieurs DS quant à l'importance de pallier les atteintes d'ordre psychologique au travail en collectivisant leurs causes en amont, surlignant dès lors l'urgence pour eux d'agir comme de véritables agents de changement et de prévention (primaire idéalement), en collaboration avec l'ensemble des acteurs de leur communauté de travail d'attache. Fait d'autant plus intéressant, ces derniers constats se voulaient particulièrement prégnants chez les jeunes et les femmes, forçant la venue d'une relève syndicale au visage et aux repères transformés certes, mais surtout enclins à forcer le renouveau syndical à plusieurs enseignes.

### **Un dispositif d'apprentissage entre pairs : le ©Trans-faire**

Au vu de la richesse de ces témoignages, un protocole de partage entre pairs, éprouvé et validé sur le terrain en novembre 2021 naissait de ces suites : le ©Trans-faire (voir figure 2 ci-contre). L'expression associe le préfixe « trans », qui exprime l'idée de changement et de traversée et « faire ». Le ©Trans-faire permet à des DS ayant choisi volontairement d'exposer leurs expériences, de documenter et de présenter ce qu'ils ont appris par eux-mêmes à leurs collègues, le contexte qui les ont motivés à apprendre cela, comment ils s'y sont pris pour apprendre cela, les obstacles rencontrés, les solutions mises de l'avant. (Dufour-Poirier et D'Ortun, 2022). En adéquation avec nos objectifs de recherche et les inspirations théoriques admises précédemment, ce protocole favorise la création d'une intelligence collective par le partage d'expertises et la reconnaissance accrue des apprentissages réalisés par soi-même et par les autres pairs-aidants; valorise la prise de pouvoir par les DS sur leur formation (autodiagnostic des besoins, autonomie); stimule des liens de confiance entre ces pairs-aidants; encourage les partages portant sur des problèmes réels vécus et résolus par les DS sur le terrain.



TRANS-FAIRE © Chaîne de transmissions des savoirs  
Dufour-Poirier & D'Ortun, Octobre 2021

### Modèle conceptuel du ©Trans-faire

#### Perspectives de développement associées au ©Trans-faire

Au-delà du renforcement souhaité des capacités d'agir des DS dans les milieux de travail et du changement de paradigme, voire d'expérimentation institutionnelle que le ©Trans-faire provoque dans l'appareil structurel de formation du Réseau des DS, trois grands principes en guident les activités : 1) Reconnaître et valoriser l'expertise, les compétences relationnelles et l'intelligence sensible des DS; 2) Cibler les savoirs expérientiels et d'action des DS comme leviers à une chaîne de transmission des savoirs entre pairs; 3) Renforcer la vitalité délibérative et participative dans une communauté de travail et y cimenter l'esprit de corps, de façon directe ou moins conscientisée. La valorisation et le partage d'un savoir transversal sur la vie, l'expérience, l'expertise et le vécu au travail, et des enjeux les caractérisant, constituent les fondements des modalités d'intervention des DS auprès de leurs pairs. Les initiatives conçues en mode ©Trans-faire visent ainsi la création d'une chaîne d'entraide et de transferts des compétences et de connaissances empiriques indispensables à l'activité humaine dans tout milieu de travail. Ce protocole permettra de cultiver le *savoir-manifester la proximité*, adéquatement et au moment opportun. La valorisation et le partage de ce savoir transversal sur la vie, l'expérience, l'expertise et le vécu au travail, et des enjeux les caractérisant, constituent les fondements des modalités d'intervention des DS auprès de leurs

pairs et de ce protocole. En effet, l'esprit socioconstructiviste et la visée de socialisation au travail (Francq et Maroy, 1996) animant les initiatives conçues en mode ©Trans-faire, selon le principe de donner au suivant, visent la création d'une grande chaîne d'entraide et de transfert des compétences et connaissances empiriques indispensables à l'activité humaine. Les savoirs expérimentiels et d'action accumulés par les DS constituent des sources inestimables d'apprentissages, d'innovations et de délibérations entre l'ensemble des acteurs d'une communauté de travail.

La prochaine Conférence annuelle, qui se tiendra les 27-28 avril 2022, illustre l'impact de notre protocole du ©Trans-faire à l'intérieur du Réseau des DS : cet événement ancrera dans le réel la validation et l'acceptation de cette initiative d'expérimentation institutionnelle auprès de ces acteurs du terrain. En effet, la Conférence sera constituée de huit ateliers. Chacun de ceux-ci comportera une brève présentation théorique, suivie du partage de deux cas d'expérimentation institutionnelle (lire ici, apprentissages nouveaux et/ou pilotage d'initiatives plus diversifiées) déployés par des DS dans leur milieu de travail respectif. Ces ateliers, animés par des DS, porteront sur des thèmes non enseignés par le service de formation *formelle*, soit par la filière plus classique des *hétéroformations* (ou apprentissages par le biais d'autrui). Ces apprentissages *informels* entre pairs DS font écho à l'expérimentation de notre protocole. Notre intention en amont visait (et vise toujours) à favoriser l'apprentissage entre pairs et à participer à la création d'une communauté dynamique d'apprentissage entre les pairs-aidants de manière à mettre à profit l'intelligence collective de ce groupe de militants syndicaux au chapitre de la prévention des atteintes d'ordre psychologique au travail. Et de faire de cette thématique un instrument fécond de mobilisation et d'attraction de la relève syndicale.

Pour conclure, les DS remettent à l'avant-scène (le plus souvent, à leur insu) l'importance des actions syndicales et du syndicalisme de proximité dans les milieux de travail (écouter les membres, prendre en compte leurs besoins, en somme, dans le jargon, sortir des bureaux syndicaux et *faire du plancher*, ...), commandant en cela un retour aux sources, soit à l'ontologie même du mouvement syndical, à sa mission fondamentale et à sa raison d'être. En plus de réitérer la plasticité étonnante du mouvement syndical et sa capacité d'adaptation face à l'adversité, les DS

confirment aussi la nécessité criante d'actualité de collectiver non seulement le traitement des atteintes d'ordre psychologique au travail, mais également les réponses censées pallier leurs causes en amont (Chaignot Delage, Dufour-Poirier, Le Capitaine et D'Ortun, 2019). Et faire de l'acteur syndical, une fois pour toutes, au Nord comme au Sud, un protagoniste avant-gardiste dans le domaine, capable de miser sur la pleine charge transformationnelle du moment d'expérimentation proposé par la pandémie de C-19. Voire au-delà.

## Endnotes

1. Mélanie Dufour-Poirier, professeure agrégée, École de relations industrielles, Université de Montréal, melanie.dufour-poirier@umontreal.ca; Francine D'Ortun, professeure titulaire (honoraire) et chercheure associée au Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail de l'Université Laval, fdortun@hotmail.com

## Bibliographie

- Bonnami, A. 2019. *Le pair-aidant : un nouvel acteur du travail social ? Nouveaux enjeux, nouvelle approche de soutien et de l'accompagnement*, Paris : ESF Éditeur.
- Carré, P., Charbonnier, O., eds. 2003. *Les apprentissages professionnels informels : rapport d'une recherche*, Paris : L'Harmattan.
- Chaignot Delage, N. et Dejours, C., eds.. 2017. *Clinique du travail et évolutions du droit*, Paris : Presses Universitaires de France.
- Chaignot Delage, N., Dufour-Poirier, M., Le Capitaine, C. et 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*, 3: 58-71.
- Conseil Régional Montréal Métropolitain. 2020. Rapport d'activités, Réseau des déléguées sociales et des délégués sociaux, 1er juillet 2019 au 30 juin 2020.
- D'Ortun, F. 2012. *Les compétences acquises par l'autoformation*. Rapport, Emploi-Québec : Programme de subvention à la recherche appliquée (PSRA), URL : [https://www.cpmt.gouv.qc.ca/publications/pdf/RECHERCHES\\_RAPPORT\\_FINAL\\_dOrtun\\_concertation.pdf](https://www.cpmt.gouv.qc.ca/publications/pdf/RECHERCHES_RAPPORT_FINAL_dOrtun_concertation.pdf).
- Dufour-Poirier, M. et D'Ortun, F. 2022. « Mission d'aider et pandémie : l'autoformation comme stratégie d'adaptation des délégués sociaux de la FTQ », *Revue Ad Machina*, 5(1).
- Dufour-Poirier, M., D'Ortun, F. 2021. « L'importance cardinale du travail des DS en ces temps difficiles », Montréal : *Le monde ouvrier* (Journal de la FTQ), 135 (février) : 14.

- 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.
- Fortin, M-F. 2010, 2e éd. *Fondements et étapes du processus de la recherche. Méthodes quantitatives et qualitatives*, Montréal : Chenelière.
- Francq, B., Maroy, C., éd. 1996. *Formation et socialisation au travail*, Bruxelles : De Boeck Université.
- Huberman, M., Miles, M. B. 1991. *Analyse des données qualitatives. Recueil de nouvelles méthodes*, Bruxelles : De Boeck Université.
- Institut national d'excellence en santé et en services sociaux (INESSS). 2020. « COVID-19 et les effets du contexte de la pandémie sur la santé mentale et mesures à mettre en place pour contrer ces effets », Québec : Gouvernement du Québec, INESSS, URL : [https://www.inesss.qc.ca/fileadmin/doc/INESSS/COVID-19/COVID-19\\_Sante\\_mentale-population.pdf](https://www.inesss.qc.ca/fileadmin/doc/INESSS/COVID-19/COVID-19_Sante_mentale-population.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.
- Karolewicz, F. 2010. *L'expérience : un potentiel pour apprendre. Les fondements, les principes, les outils*, Paris : L'Harmattan.
- 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](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466548.pdf).
- Tremblay, N. A., Eneau, J. 2006. « Sujet(s), société (s) et autoformation : Regards croisés du Québec et de France », *Éducation permanente*, 168 (septembre) : 75-88.

### **Site internet consulté :**

Site des délégués sociaux de la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec : <https://ftq.qc.ca/entraide-syndicale/>