

LE STRESS PROFESSIONNEL ET LA SANTÉ DANS L'INDUSTRIE PÉTROLIÈRE ET GAZIÈRE

SOMMAIRE

Ce rapport effectue un bref survol des facteurs de stress et de la tension qui affectent les travailleurs de l'industrie pétrolière et gazière en amont et souligne les conséquences qui pourraient entraver la performance des entreprises.

Les facteurs de stress associés au travail dans l'industrie pétrolière et gazière peuvent entraîner des problèmes émotionnels, lesquels pourraient faire hausser les taux d'abus de substance, d'accidents, d'absentéisme, les demandes de remboursement pour médicaments et invalidités, et réduire le rendement et la rétention des employés. Les travailleurs affectés par ces facteurs de stress et ces tensions ne peuvent optimiser leur rendement. Ceci entraîne donc une pénurie artificielle de main-d'oeuvre spécialisée qui aggrave un manque croissant et réel de travailleurs qualifiés.

Il est recommandé que les employeurs de l'industrie pétrolière et gazière s'intéressent de près à la santé au travail de leur personnel et trouvent le moyen de redéfinir les emplois et les structures organisationnelles afin d'assurer l'optimisation de l'environnement professionnel et personnel des travailleurs. Les employeurs devraient aussi prévoir l'accès à des ressources qui permettront aux travailleurs de gérer leur stress de façon proactive.

Plus précisément, les PAE axés sur la prévention sont reconnus dans l'industrie pétrolière et gazière comme étant une pratique exemplaire. Compte tenu du fait qu'ils sont présentement sous-utilisés, les PAE pourraient s'avérer un avantage concurrentiel pour les employeurs avant-gardistes de l'industrie pétrolière et gazière.

L'industrie

L'industrie pétrolière et gazière en amont comprend l'exploration, l'extraction, la production et le traitement des ressources pétrolières canadiennes. Produisant au total 2,7 millions de barils de pétrole par jour, le Canada se classe au neuvième rang des producteurs de pétrole brut. Un million de ces barils provient des sables bitumineux de l'Alberta. Sa production de gaz naturel, qui s'élève à 6,4 milliards de pieds cubes par an, place le Canada au troisième rang. Près de 80 % des activités pétrolières et gazières se situent en Alberta. Une grande partie des autres 20 % se poursuivent au large de Terre-Neuve-et-Labrador et de la Nouvelle-Écosse.

La demande de pétrole et de gaz ne cesse de croître. Au Canada, la consommation d'énergie par habitant

est pratiquement égale à celle des États-Unis. Cette énergie est constituée en grande partie de produits pétroliers raffinés, de gaz naturel et de charbon. De 1990 à 2003, le pétrole représente le tiers de l'augmentation de la consommation totale d'énergie au Canada. Le gaz naturel compte pour la moitié de cette augmentation.

Les travailleurs

Près de 120 030 personnes ont un emploi direct dans l'industrie pétrolière et gazière en amont. Le nombre d'emplois directs et indirects pourrait être supérieur à 500 000. Bien que le coefficient homme et femme varie selon le poste, les travailleurs de l'industrie pétrolière et gazière sont surtout des hommes. Le coefficient homme et femme varie de 79/21 % chez les géoscientifiques à 96/4 % chez les gens de métier.

Les emplois dans l'industrie pétrolière et gazière comptent parmi les plus spécialisés au pays. Alors que la demande de pétrole et de gaz ne cesse d'augmenter, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée pourrait affecter sérieusement le Canada au niveau de la concurrence mondiale. En conséquence, un nombre croissant de travailleurs sont embauchés dans d'autres pays (par ex., au Venezuela, au Nigéria, en Afrique du Sud). Étant donné que cette industrie est l'un des principaux employeurs de travailleurs des Premières Nations, la main-d'œuvre est en bonne voie de devenir très pluriculturelle.

Une proportion significative des professions et des métiers est syndiquée. Les métiers sont représentés par des syndicats tels que le Regional Council of Carpenters and Allied Workers et l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie. De nombreux métiers sont représentés par le Syndicat des ressources naturelles et par le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier.

L'environnement professionnel et personnel

Les emplois et les salaires

L'industrie pétrolière et gazière est complexe et englobe un vaste réseau de métiers différents, entre autres, les apprentis mécaniciens, les ouvriers aux tours de forage, les ingénieurs et les géoscientifiques. Bien qu'il existe dans ce secteur une grande disparité au niveau de l'instruction, des compétences et des niveaux professionnels, la rémunération y est, dans l'ensemble, plus élevée que dans les autres secteurs. Dans le domaine minier, pétrolier et gazier, la rémunération hebdomadaire moyenne s'élève à 1 310,15 \$, comparativement à 732,64 \$ dans tous les secteurs (après désaisonnalisation).

Les facteurs de stress associés à l'industrie pétrolière et gazière

Les travailleurs de l'industrie pétrolière et gazière en amont sont confrontés à un éventail de facteurs de

stress, de tensions et de problèmes de santé associés à des conditions de vie peu normales¹. L'isolement physique et social constitue le principal facteur de stress. De nombreux travailleurs vivent et travaillent en région éloignée durant des semaines ou des mois et ils ont peu de contacts avec leur famille et leurs amis. La cohabitation est un autre facteur de stress, car plusieurs travailleurs partagent souvent un petit espace de logement (p. ex., les plates-formes de forage pétrolier en mer). Les effets combinés de l'isolement et du surpeuplement des logements peuvent être particulièrement explosifs, comme le démontrent des études bien documentées portant sur les populations carcérales. L'intimidation et l'agression dont la fréquence est significative dans ce secteur (p. ex., humiliation publique, commentaires blessants, intimidation, exclusion sociale) suscitent des inquiétudes. Alors que la main-d'œuvre se dirige vers le pluriculturalisme, les préjugés au niveau de l'intégration/l'exclusion dans un groupe et les tensions pourraient être en hausse, malgré tous les efforts pour faire respecter des politiques de tolérance zéro.

L'intensification du travail pourrait être un facteur de stress chez certains travailleurs. Selon Statistique Canada, 16 % des travailleurs de la forêt, des mines, du pétrole et du gaz ont des semaines de travail comprimées, comparativement à 6 % dans les autres secteurs. Cependant, 27 % seulement de ces travailleurs mentionnent un horaire variable (comparativement à 35 % dans les autres secteurs). Selon une étude, les travailleurs des plates-formes de forage croient que les comportements non sécuritaires et les accidents seraient causés par les pressions de la production, réelles ou imaginaires. L'exposition à des accidents sérieux et autres incidents critiques peut affecter l'aptitude du travailleur à fournir son plein rendement. La nervosité, les sautes d'humeur ou l'irritabilité, le dysfonctionnement social, les difficultés de concentration et la difficulté à retourner sur les lieux d'un accident sont des réactions typiques qui augmentent le risque d'accidents ultérieurs.

Finalement, les travailleurs du secteur pétrolier et gazier sont confrontés à des pressions financières

1. La théorie sur le stress professionnel fait une distinction entre les facteurs de stress (aspects négatifs de l'environnement de travail), la tension (réaction psychologique et physiologique aiguë aux facteurs de stress; p. ex., accidents, maladie, dépression, abus de substance) et les effets sur la santé (états de santé chroniques et négatifs résultant d'une exposition constante aux facteurs de stress et à la tension). Des facteurs personnels (p. ex., l'âge, le sexe, les traits de personnalité), non professionnels (p. ex., les exigences de la famille et du ménage) et les facteurs temporisateurs (p. ex., le soutien social, l'environnement) peuvent modérer ces interactions. Voir le Tableau 1.

uniques. Par exemple, il y a beaucoup d'argent à gagner dans les sables bitumineux de l'Alberta. Cependant, la prospérité a fait grimper les salaires et le coût des logements dans les centres résidentiels environnants tels que Fort McMurray. C'est ainsi que le coût de la vie a été gonflé artificiellement. S'ils ne disposent pas des services appropriés ou de l'information pertinente, les travailleurs peuvent se trouver rapidement en difficulté financière. Dans certains centres résidentiels, la disponibilité de la drogue, de l'alcool et du jeu peut aggraver ce problème.

Tableau 1 - Les principaux facteurs de stress chez les travailleurs du forage en mer

- Les perspectives de carrière et les programmes de récompenses
- La sûreté
- L'interface travail et vie personnelle
- Les conditions matérielles
- L'imprévisibilité des régimes de travail
- Les conditions de vie
- Les conditions climatiques
- La structure de l'organisation
- La santé physique
- La surcharge de travail
- Le transport aérien

Les tensions associées au travail dans l'industrie pétrolière et gazière

L'exposition à des facteurs de stress peut entraîner une tension sérieuse chez les travailleurs de l'industrie du pétrole et du gaz. Par exemple, l'isolement et l'aliénation sont des facteurs bien connus de dépression clinique, dont les symptômes peuvent se manifester particulièrement chez les travailleurs en région nordique, où les hivers sont longs et la lumière naturelle plutôt rare (trouble affectif saisonnier).

La dépression peut s'avérer un problème particulièrement malin dans le secteur pétrolier et gazier, car elle est en rapport avec d'autres problèmes qui y sont liés - les accidents et les toxicomanies. Les déficits cognitifs et énergétiques associés à la dépression peuvent entraîner une baisse de la vigilance et une plus grande fréquence des accidents. Les effets que la consommation de substance peut avoir sur l'exécution des tâches et la sécurité sont aussi très bien documentés.

L'Alberta Alcohol and Drug Abuse Commission (AADAC) signale que 85 % des travailleurs du secteur pétrolier et gazier de l'Alberta ont consommé de l'alcool au cours de la dernière année, comparativement à 81 % dans les autres secteurs. À cet effet, dans un groupe de 15 secteurs, celui du pétrole et du gaz se situait au 6^e rang. Une autre étude albertaine portant sur quatre types d'industries a identifié le secteur pétrolier et gazier comme étant celui où la consommation d'alcool est la plus élevée. Dans l'étude commanditée par l'AADAC, la consommation d'alcool a entraîné une hausse des retards, des absences et un ralentissement du travail - tous ces facteurs ayant un impact au niveau des coûts. Les statistiques dans les zones résidentielles qui desservent l'industrie pétrolière et gazière pourraient aussi signaler des problèmes d'abus de substance chez les travailleurs. Par exemple, en ce qui concerne les cas relevés de conduite avec facultés affaiblies, dans un territoire couvrant 28 zones régionales, les municipalités de Fort McMurray, Cold Lake et Peace River se sont classées aux 3^e, 10^e et 15^e rangs. Pour ce qui est des agressions liées à la consommation d'alcool, ces municipalités se sont classées aux 4^e, 11^e et 17^e rangs. Les dépenses associées à la loterie et les infractions liées à des drogues sont cinq fois plus élevées dans la région de Fort McMurray que dans l'ensemble de la province.²

L'abus de substance a été lié à une plus grande fréquence d'accidents et d'absentéisme, à une baisse du moral et de la productivité, à une hausse des coûts associés aux indemnités d'accident du travail et aux prestations d'assurance, ainsi qu'au roulement de personnel. Selon le Centre canadien de lutte contre l'alcoolisme et les toxicomanies, l'abus de substance au Canada représente 11,8 milliards de dollars en perte de productivité et 1,7 % du produit intérieur brut (PIB) ou 414 \$ par habitant. Qu'il soit dû à la dépression, à l'abus de substance ou à d'autres facteurs, le taux de fréquence des blessures chez 100 employeurs du secteur de l'énergie et des mines a été évalué à 16,56 %, comparativement à 6,3 % dans l'ensemble des industries canadiennes.

2. Dans l'industrie pétrolière et gazière, une plus grande consommation d'alcool pourrait être en partie liée au sexe des protagonistes. Les hommes, dont la présence est prédominante dans ce secteur, signalent une consommation d'alcool plus élevée que celle des femmes dans l'ensemble de la population canadienne. (Statistique Canada, Enquête nationale sur la santé de la population (ENSP))

Les facteurs individuels et environnementaux

Les facteurs de stress n'entraînent pas toujours du stress et de la tension. Des particularités individuelles et comportementales peuvent amplifier le risque qu'un facteur de stress entraîne un problème plus sérieux. Par exemple, les personnes plus jeunes et les hommes sont plus susceptibles de consommer des substances lorsqu'ils sont au travail. De plus, chez les travailleurs pétroliers et gaziers en mer, la personnalité de type A et le névrosisme (instabilité émotionnelle) sont associés à une plus grande fréquence des accidents, à l'insatisfaction professionnelle, à une mauvaise santé mentale et à une plus forte perception du stress à la maison et au travail.

En ce qui concerne l'environnement, la facilité avec laquelle on peut se procurer de l'alcool, les cultures organisationnelles qui tolèrent la consommation d'alcool et les contrôles plus ou moins existants peuvent entraîner une plus grande consommation d'alcool, la probabilité de boire au travail, une baisse de productivité et un absentéisme plus élevé. Il a été démontré que la combinaison que forment en particulier la disponibilité de substance et la tolérance à cet égard affecte la santé et la sécurité des employés, les coûts d'indemnisation des accidents du travail, la durée des congés de maladie, l'absentéisme et la productivité sur les sites de travail éloignés situés dans les régions nordiques.

Les tendances et les approches en matière de santé organisationnelle

L'avenir de l'industrie pétrolière et gazière canadienne

Récemment, le prix du baril de pétrole a frôlé les 70 \$ (US). Certains économistes prévoient que le prix du baril pourrait éventuellement excéder les 100 \$. Ces chiffres soulignent la croissance exponentielle de la demande en pétrole sur le marché mondial. Les pétrolières ont de la difficulté à produire les 84 millions de barils requis quotidiennement pour la consommation et la réserve mondiale. La croissance rapide de l'économie en Chine et en Inde dépend

largement de l'industrie énergétique. En Inde, par exemple, il est prévu que la consommation de pétrole passera de 2,4 milliards de barils en 2004 à plus de 5,6 milliards de barils en 2030. Le taux de possession d'automobile augmente rapidement dans ces pays en voie de développement.

Bien que les ressources mondiales de pétrole semblent abondantes, il y a lieu de croire que le pétrole canadien suscitera l'intérêt dans les années à venir.

Premièrement, les États-Unis sont déterminés à réduire leur dépendance à l'égard du pétrole étranger. De plus, certains analystes croient que les réserves de l'Arabie saoudite diminuent et que celle-ci perdra d'ici 30 ans son statut de principal producteur de pétrole au monde. Sa réserve de 180 milliards de barils de pétrole place le Canada au deuxième rang mondial - avant l'Iraq et l'Iran. Le gaz naturel canadien est aussi en voie de devenir un produit recherché. Le Canada et les États-Unis s'efforcent d'améliorer la qualité de l'air en utilisant des carburants plus propres. Le Gouvernement de l'Ontario, en particulier, possède un plan ambitieux destiné à éliminer les mines de charbon avant 2007. Une plus grande quantité de gaz naturel est aussi nécessaire à l'extraction du bitume visqueux dans les sables bitumineux.

Afin de répondre à la demande mondiale, les entreprises cherchent à investir 87 milliards de dollars dans les sables bitumineux de l'Alberta afin de faire passer la production à plus de deux millions de barils par jour. Pour ce qui est des réserves littorales de Terre-Neuve-et-Labrador et de la Nouvelle-Écosse, on commence à peine à y puiser.

La pénurie croissante de travailleurs qualifiés

En ce qui concerne la demande mondiale, l'industrie pétrolière et gazière canadienne est confrontée à une pénurie critique de travailleurs qualifiés. D'ici la fin de cette décennie, le Nord de l'Alberta aura besoin d'un nombre supplémentaire de 30 000 gens de métier. L'expansion de la production à Fort McMurray exigera la création de 240 000 emplois directs et indirects. Certaines des pénuries les plus importantes se produisent au niveau de la main-d'œuvre la plus qualifiée, alors que les employeurs d'Alberta et de

Nouvelle-Écosse recherchent des ingénieurs, des techniciens et des spécialistes du secteur des opérations. Le Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie du pétrole (CCRHIP) soutient, que d'ici 2012, 33 % des ingénieurs de l'industrie en amont auront atteint l'âge de la retraite. Les pourcentages sont similaires en ce qui concerne les géologues, les géochimistes et les géophysiciens (38 %), les technologues (29 %) et les gens de métier (37 %).

Les difficultés qui se présentent au niveau de la séduction, de la rétention et du déploiement d'une main-d'œuvre qualifiée sont soulignées dans des rapports récents. Dans un sondage effectué en 2004 sur l'industrie pétrolière et gazière par la firme Deloitte, les principaux dirigeants ont signalé de graves difficultés en ce qui concerne l'embauche et la rétention de professionnels compétents. Le CCRHIP, dans son imposant rapport 2003 intitulé *Étude stratégique sur les ressources humaines dans le secteur amont de l'industrie pétrolière - Une perspective sur dix ans*, reconnaît que les employeurs de l'industrie pétrolière et gazière doivent trouver des moyens plus efficaces de promouvoir une carrière dans ce secteur et faire preuve d'une meilleure créativité dans le domaine des ressources humaines afin de retenir les travailleurs.

Alors qu'évoluent les conditions dans lesquelles la concurrence s'exerce et que les entreprises améliorent leur rendement en réduisant leurs coûts, il deviendra de plus en plus difficile d'attirer des travailleurs possédant des compétences spécialisées. Cette situation peut être en partie corrigée en donnant de l'industrie une image positive où il fait bon travailler (p. 5).

Il ne sera pas facile de rendre séduisant le travail dans l'industrie pétrolière et gazière. Les sites de travail sont géographiquement éloignés de plusieurs services (par ex., les écoles, les magasins de vente au détail) et les possibilités d'emploi pour les conjoints peuvent être rares.

Il est intéressant de constater que ni le rapport de Deloitte ni celui du CCRHIP n'ont mentionné que le stress professionnel et les facteurs de santé pouvaient avoir un impact sur la séduction et la rétention du personnel. S'ils ne sont pas gérés de façon adéquate, les facteurs de stress et la tension créent une pénurie artificielle de main-d'œuvre. Les employeurs feraient

bien de trouver des moyens novateurs de redéfinir les emplois afin de limiter l'impact des facteurs de stress associés au travail dans l'industrie pétrolière et gazière. En raison de la présence dans ce secteur de plusieurs industries importantes, la concurrence à l'égard d'une main-d'œuvre compétente limitée sera acharnée. Les compétences hautement spécialisées sont transférables autant dans le cadre d'une entreprise que d'une entreprise à l'autre. La promotion d'un environnement travail et vie personnelle moins stressant pourrait fournir un atout aux employeurs désirant séduire et retenir des travailleurs qualifiés. Une pénurie artificielle de main-d'œuvre pourrait aussi se produire lorsque les facteurs de stress et les tensions de l'industrie pétrolière et gazière entraînent de l'absentéisme, des congés d'invalidité de courte ou de longue durée, une préretraite forcée, un roulement de personnel et même une mort prématurée.

Bref, un environnement travail et vie personnelle aussi sain que possible représente pour les employeurs de l'industrie pétrolière et gazière en amont un avantage concurrentiel. Il leur appartient aussi d'offrir l'accès à des ressources qui permettront aux travailleurs de gérer leur stress professionnel et leur tension lorsque les conditions ne sont pas tout à fait optimales. Dans le rapport de Deloitte, les dirigeants mentionnent la difficulté qu'ils ont à embaucher et à retenir des professionnels qualifiés. Cependant, ils n'ont pas prévu dans les années à venir des augmentations de salaire significatives pour ces postes. Cela suggère que les employeurs doivent offrir des récompenses intrinsèques telles qu'un meilleur environnement travail et vie personnelle tenant lieu de récompense extrinsèque (par ex., la rémunération).

Le PAE et les travailleurs de l'industrie pétrolière et gazière : une harmonie naturelle

À bien des égards, les programmes d'aide aux employés (PAE) sont idéals pour les travailleurs pétroliers et gaziers qui désirent obtenir un moyen pratique de gérer leurs difficultés professionnelles et personnelles. La plupart des PAE offrent du counseling téléphonique et, dans certains cas, du counseling sur Internet. Ces modes de prestation de service sont essentiels pour les travailleurs en région éloignée. Certains PAE sont également en mesure

d'offrir du counseling post-traumatique très rapidement à la suite d'un accident ou d'un événement traumatisant. De plus, les services du PAE sont confidentiels - un plus, si l'on considère que la main-d'oeuvre est à prédominance masculine et que les hommes sont moins disposés à demander de l'aide dans leurs cercles social et professionnel.

Dans l'industrie pétrolière et gazière, de nombreux facteurs de stress sont associés à la corrélation travail et vie personnelle. C'est pourquoi les PAE offrent souvent des programmes travail et vie personnelle comprenant le counseling portant sur des difficultés médicales, juridiques, financières et familiales. Ceux-ci permettent aux membres de la famille de composer rapidement et efficacement avec des situations de crise non liées au travail, en l'absence du conjoint ou d'autres membres de la famille travaillant sur le terrain. En raison des salaires élevés uniques et du coût élevé de la vie qui prévalent dans certains secteurs résidentiels, le counseling financier du PAE présente aussi un avantage pour les familles.

Bien que les PAE soient traditionnellement axés sur l'intervention, certains PAE avant-gardistes s'efforcent avec leurs clients de prévenir les problèmes de santé physique et psychologique chroniques associés au stress professionnel et aux problèmes professionnels et personnels. Une attention orientée vers la prévention pourrait aussi être nouvelle pour certains employeurs. Par exemple, de nombreuses entreprises pétrolières et gazières effectuent des tests de dépistage de drogue et d'alcool au moment de l'embauche ou à la suite d'un accident ou d'un mauvais rendement. Les employeurs pétroliers et gaziers doivent reconnaître que les tests effectués dans ces conditions sont administrés avant l'apparition de facteurs de stress ou après une manifestation du problème. Autrement dit, la relation critique entre le facteur de stress et la tension passe souvent inaperçue, jusqu'à ce qu'apparaissent des problèmes coûteux et évitables. L'importance critique de la prévention dans l'industrie pétrolière et gazière a été reconnue dans un manuel rédigé à la demande de l'Organisation internationale du travail :

...la seule façon de composer efficacement avec le stress, c'est de l'aborder à la fois d'un point de vue préventif et curatif. Bien que la responsabilité de prévenir le stress autant que possible appartienne autant à l'organisation qu'à l'individu, le stress ne peut être éliminé complètement. Il est donc également nécessaire de trouver des moyens efficaces de composer avec le stress lorsqu'il se présente, et sa prévention exige que sa cause soit identifiée avec précision.

Des études sur la consommation de drogue et d'alcool chez les travailleurs de l'Alberta, y compris ceux de l'industrie pétrolière et gazière, ont démontré que la plupart des travailleurs à risque de consommation abusive n'avaient pas accès à un PAE. Cette constatation n'est pas une surprise, puisque seulement 43 % des entreprises pétrolières et gazières en amont ont mentionné avoir un PAE. Ce pourcentage est faible s'il est comparé à 78 % dans le secteur de l'éducation et 67 % dans le secteur forestier et minier (ce dernier offrant une concurrence aux employeurs pétroliers et gaziers dans la recherche et l'embauche de travailleurs compétents). Les PAE pourraient être considérés comme l'une des meilleures pratiques identifiées dans le rapport du CCRHIP, *Une perspective sur dix ans*, qui recommande aux employeurs en amont de fournir ... *des services de consultation et d'autres ressources auxquels les employés peuvent avoir accès, sans frais et sous le sceau de la confidentialité, lorsqu'ils ont besoin d'aide pour affronter des problèmes de nature personnelle.*

Il semblerait que certaines entreprises pétrolières et gazières, en plus d'avoir adopté l'idée du PAE, exigent que leurs fournisseurs offrent eux aussi un PAE à leurs employés. Cette adoption commune du PAE par les acheteurs et les fournisseurs est une décision d'affaires sensée, conforme au concept de la production *au moment adéquat* qui contribue à optimiser la continuité et l'efficacité.

Conclusion

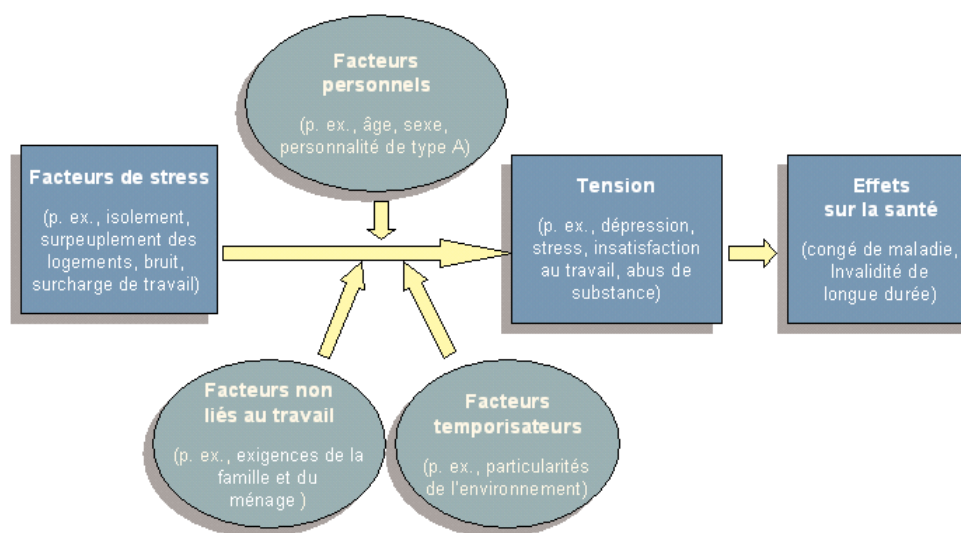
L'industrie pétrolière et gazière canadienne dépense plus de 65 milliards de dollars chaque année. Elle représente 6 % du produit intérieur brut et 48 % de son excédent sur marchandises. Les moyens de subsistance de plus de 500 000 canadiens sont liés à l'industrie pétrolière et gazière. La réussite des

entreprises pétrolières et gazières est à la base même des économies nationale et régionales. En général, le pétrole, le gaz et leurs sous-produits, qu'il s'agisse de plastiques, de produits pharmaceutiques ou de carburant, sont endémiques dans tous les aspects de notre vie et une composante fondamentale de la prospérité économique future du Canada.

L'exploitation des vastes réserves énergétiques du

Canada exige une main-d'oeuvre engagée et en santé. Pour les employeurs de l'industrie pétrolière et gazière, il devient impératif de procurer un excellent environnement travail et vie personnelle ainsi que l'accès à des ressources qui permettront aux travailleurs de gérer de façon proactive les facteurs de stress et les tensions qui les affectent.

Tableau 1 – Le stress professionnel chez les travailleurs de l'industrie pétrolière et gazière



RÉFÉRENCES GÉNÉRALES

Hurrell, Jr., J.J. et al. (1998). Measuring job stressors and strains: Where we have been, where we are, and where we need to go. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 368-389.

Le Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie du pétrole. Étude stratégique sur les ressources humaines dans le secteur amont de l'industrie pétrolière - Une perspective sur dix ans. Ottawa : CCRHIP (2003).

LE GROUPE RECHERCHE SHEPELL

Le Groupe recherche Shepell a été formé pour recueillir, analyser et fournir des observations sur les tendances qui affectent, dans le domaine de la santé organisationnelle, nos clients, leurs employés et leurs familles. Le Groupe recherche a pour mandat d'aider nos clients et le monde des affaires à mieux comprendre les subtilités d'une mauvaise santé mentale, d'un déséquilibre travail et vie personnelle et des problèmes qui y sont liés, ainsi que leur impact sur nos milieux de travail et nos communautés. Pour ce faire, le Groupe recherche collecte et diffuse des données sur les problèmes de santé mentale, établit des liens avec certains chercheurs et instituts de recherche les mieux cotés et puise dans notre expertise acquise au cours de 25 années au service des entreprises.

Les résultats indiqués dans ce rapport sont fondés sur des données exclusives au Groupe Shepell. Ces données sont corroborées par de l'information provenant recherches effectuées par des organismes universitaires, gouvernementaux et privés. La plupart des références ont été omises en raison de leur ampleur. Elles peuvent être fournies sur demande.

Cette étude de recherche a été effectuée par Paul Fairlie, directeur du Groupe recherche Shepell. Le Groupe recherche Shepell est dirigé par Karen Seward, vice-présidente à la recherche et au développement. Veuillez soumettre vos questions ou vos commentaires à Karen Seward, au 1 800 461-9722.