

Analyse de secteur

Les tendances en matière de santé organisationnelle et de mieux-être dans le secteur de la FABRICATION

Les constatations du Groupe recherche Shepell



Le Groupe Shepell



Les tendances en matière de santé organisationnelle et de bien-être dans le secteur de la fabrication¹

L'INDUSTRIE

La fabrication primaire et secondaire - y compris la sidérurgie et l'automobile - représente l'un des principaux marchés canadiens d'exportation et aussi l'un de ceux où la concurrence mondiale est la plus forte. Les pressions de la réglementation et de l'environnement augmentent ; les pressions exercées sur les prix réduisent les marges de profits, et les normes qui régissent la productivité et la qualité sont à la hausse ; de plus, il est difficile d'attirer de nouveaux travailleurs dans ce secteur en raison de sa réputation d'industrie à faible technologie et à faible niveau de compétence. La tension sur les coûts, qui découle de la concurrence mondiale sans cesse croissante, s'est traduite

par une plus grande fréquence à impartir des sous-traitances à des fabricants primaires et secondaires, ainsi qu'à des usines de montage. Il existe aussi une légère tendance aux fusions et aux consolidations dans ce secteur. Ces dernières créent une atmosphère qui se caractérise principalement par le stress causé par les pressions du marché, les contraintes de la productivité, les lourdes charges de travail et, ensuite, par des problèmes spécifiques au milieu de travail et liés aux exigences du travail par postes ainsi qu'aux préoccupations en matière de santé au travail et de sécurité.

L'EXPÉRIENCE DE L'EMPLOYEUR ET DE L'EMPLOYÉ

Les salaires sont relativement élevés dans ce secteur où le travail par postes et les heures supplémentaires sont courants. Les lieux de travail sont généralement indépendants et situés dans des secteurs industriels urbains ou de banlieue. Le corridor utilisé par l'industrie de la fabrication est parallèle à celui utilisé par le transport ferroviaire et routier au Canada ; c'est ainsi que les employeurs de l'Ontario et du Québec détiennent la part du lion, tandis que ceux de la Colombie-Britannique et des provinces de l'Atlantique suivent à bonne distance.

La santé au travail et la sécurité sont une préoccupation majeure, car le travail présente de nombreux dangers, ainsi qu'un risque d'accidents du travail et de blessures au-dessus de la moyenne.

L'âge

La main-d'œuvre est plus âgée que la moyenne et, dans de nombreuses industries, la structure des salaires encourage la préretraite. La pénurie de main-d'œuvre n'est pas aussi importante que dans les secteurs de la technologie et de l'ingénierie, mais elle est en hausse, particulièrement en ce qui concerne les travailleurs spécialisés en production et familiers avec les nouvelles technologies utilisées dans ce secteur. Cette tendance devrait s'aggraver, car de plus en plus de ces travailleurs spécialisés prendront bientôt leur retraite.

Les études

Le plus grand pourcentage de la main-d'œuvre se compose de travailleurs à la chaîne, non spécialisés et semi-qualifiés (évalué à plus de 50 dans tous les sous-groupes de l'industrie). Ces travailleurs sont généralement sur des quarts de travail horaire et les 12 à 20 pour cent d'entre eux qui sont considérés comme des travailleurs qualifiés sont en majorité des apprentis (tuyauteurs, soudeurs, menuisiers, peintres, etc.). Moins du quart des employés du secteur de la fabrication sont des salariés ; les gestionnaires, les superviseurs et le personnel professionnel représentent moins de 10 pour cent de la main-d'œuvre.

La syndicalisation

Le secteur est très syndiqué et l'on estime que 75 pour cent des travailleurs sont membres d'un syndicat. Les syndicats les plus importants sont les Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile, le Syndicat canadien des métallurgistes unis d'Amérique et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier.

Le sexe

Les femmes sont très peu représentées et comptent pour 10 pour cent de la main-d'œuvre dans le secteur de la fabrication. La plupart d'entre elles occupent un emploi de bureau, un poste administratif ou un poste de gestion de niveau intermédiaire.

¹ Y compris tous les secteurs de l'industrie de la fabrication primaire et secondaire. L'industrie des aliments et des boissons est exclue.

La langue / la culture / l'origine ethnique

Le secteur présente une grande diversité ethnique et un grand nombre de travailleurs ont une langue maternelle qui n'est ni le français ni l'anglais. Les communications et la formation se font dans ce contexte et il s'agit là d'une considération importante au niveau des RH et du développement des programmes de mieux-être.

La formation

La formation se donne souvent sur place. Quelques-uns des plus grands fabricants, ainsi que les syndicats du secteur, particulièrement dans l'industrie automobile, ont des centres de formation de style campus où ils offrent des programmes de formation professionnelle.

LES TENDANCES DANS LE DOMAINE DU PAE

L'utilisation moyenne

Dans l'industrie de la fabrication, l'utilisation du PAE correspond à la moyenne nationale, avec une tendance légèrement à la hausse en 2002. L'intervention post-traumatique compte pour une bonne proportion de l'utilisation dans ce secteur. L'utilisation du PAE est fortement influencée par les communications, la promotion interne, la sensibilisation et le confort éprouvé au niveau du programme. Pour être efficace dans l'industrie de la fabrication, une stratégie de communication personnalisée, tenant compte des obstacles potentiels créés par la langue, le sexe et la culture, devrait être mise en œuvre.

Le rapport d'utilisation entre le PAE de base et les services travail et vie personnelle

Comparativement à la moyenne nationale, le secteur de la fabrication montre une légère différence dans le ratio entre le counseling de base et les services travail et vie personnelle et autres. Une proportion légèrement plus faible de travailleurs de la fabrication accèdent au counseling de base (sur trois ans, la moyenne est de 72,25 % et la moyenne nationale de 76,34 %) ; cependant, un plus grand nombre accèdent aux services travail et vie personnelle, particulièrement au service légal (sur trois ans, la moyenne est de 18,69 % et la moyenne nationale de 14,66 %). L'utilisation plus élevée des services légaux peut être liée à un plus grand confort associé aux services autres que le counseling (dans le même ordre d'idées, les services financiers se sont classés au deuxième rang des services travail et vie personnelle).

Nous notons aussi qu'un nombre moins élevé de travailleurs de la fabrication accèdent aux services de gestion du stress et d'information en ligne. Ceci est probablement dû au fait que la disponibilité de l'Internet en milieu de travail est inférieure à la moyenne, tout comme l'usage d'un ordinateur au travail et à la maison, dans ce secteur démographique. Une fois de plus, il faut se pencher sur la façon la plus appropriée de livrer le service et de le communiquer, afin d'assurer qu'il rencontre les besoins des employés dans ces secteurs critiques.

L'importance des problèmes faisant l'objet de counseling

L'industrie de la fabrication est marquée par une tendance à la toxicomanie ; les employés de ce secteur présentent près de deux fois plus de problèmes de toxicomanie que la moyenne nationale, tel qu'illustré aux tableaux 1 et 2.

Bien que ces chiffres ne semblent pas importants, ils sont statistiquement significatifs et ils représentent, en termes absolus, un nombre considérable de cas. Même si ce résultat souligne peut-être l'usage plus fréquent de la référence dirigée (obligatoire), lorsqu'il s'agit de postes critiques pour la sécurité, il souligne aussi le besoin essentiel de reconnaître et de répondre rapidement aux problèmes de toxicomanie dans ces milieux de travail à risque élevé. Une analyse complémentaire fera la lumière sur l'influence de la référence dirigée dans ce secteur ; cependant, en fin de compte, la toxicomanie est un problème sérieux contre lequel les fabricants doivent lutter.

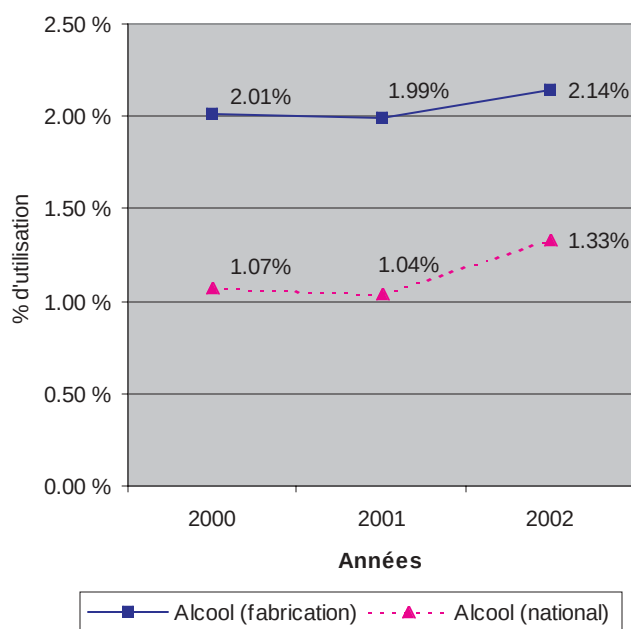


Tableau 1 Abus d'alcool dans le secteur de la fabrication, comparé aux moyennes nationales

Une autre tendance intéressante est la fréquence beaucoup plus élevée que la moyenne à présenter un problème de *colère* (problème qui s'est classé au huitième rang en 2002), et cette tendance est aussi à la hausse, comme le montre le tableau 3.

Au point de vue clinique, les problèmes de *colère* coïncideront avec la violence conjugale, bien que l'incidence de violence familiale rapportée dans ce secteur soit légèrement plus faible que la moyenne nationale. C'est pourquoi il faut apporter un soin extrême au dépistage et à l'évaluation de ce problème chez les employés du secteur de la fabrication, particulièrement au sein de la population à prédominance masculine, qui ne déclare qu'en partie les problèmes de violence familiale. Il est recommandé de faire régulièrement des campagnes de sensibilisation à ce problème, et aussi de communiquer aux conjoints et aux partenaires la disponibilité des services du PAE (par exemple, par le biais d'une lettre envoyée à la résidence). Il est intéressant de noter que le stress lié au travail et le conflit semblent être beaucoup moins élevés dans le secteur de la fabrication que dans les autres secteurs. Cela peut être dû à la structure de l'environnement de travail et au fait que la concurrence du marché, les changements

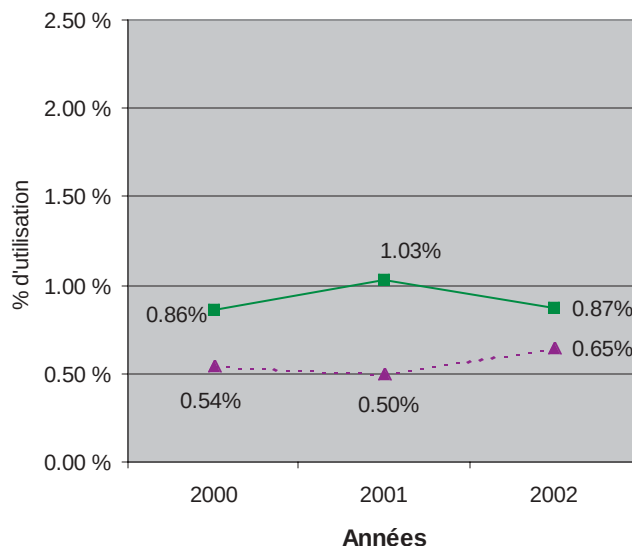


Tableau 2 Abus de drogues dans le secteur de la fabrication, comparé aux moyennes nationales

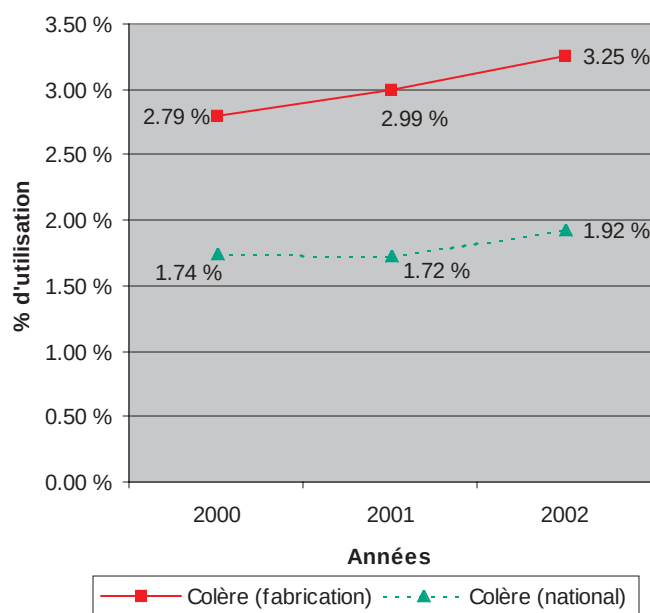


Tableau 3 Colère dans le secteur de la fabrication, comparé aux moyennes nationales

internes et la transition ne se rendent pas jusqu'à l'employé, comme c'est le cas dans d'autres secteurs. De plus, le secteur de la fabrication est en général stable en termes de restructuration, contrairement à ce qui se passe dans d'autres secteurs.

Comme c'est souvent le cas chez les groupes à prédominance masculine où il existe des problèmes de toxicomanie, nous trouvons également la co-morbidité des troubles d'anxiété dans le secteur de la fabrication. Non seulement l'anxiété y est-elle présente à des taux légèrement plus élevés, mais ces taux n'ont cessé de croître au cours des trois dernières années, à tel point que l'anxiété occupe maintenant le neuvième rang à l'ordre des problèmes présentés au counseling, et ce taux est d'ailleurs plus élevé que celui de la moyenne nationale, comme le montre le tableau 4.

Cependant, les effets de ces problèmes d'alcool et de drogue, de colère et d'anxiété, dont les taux sont plus élevés que la normale, peuvent laisser des traces dans la vie des familles des employés du secteur de la fabrication. Au cours d'une période de trois ans, nous remarquons que les difficultés conjugales/relationnelles sont près de 2 % supérieures à la normale (la moyenne est de 25,54 % et la moyenne nationale de 23,37 %), même si la tendance dans le secteur de la fabrication était à la baisse (23,39 % en 2002). En même temps, et ceci est plutôt inquiétant, le taux de séparation (divorce), comme problème présenté au PAE, a augmenté de façon considérable dans ce secteur, passant de 4,44 % en 2001 à 5,39 % en 2002. Même si les

taux de séparation/divorce montrent une tendance semblable à l'échelle nationale, et qu'ils sont à la hausse chez la population en général, ces chiffres suggèrent que la fréquence des ruptures de couple chez les employés du secteur de la fabrication est plus élevée que ne le suggèrent les données nationales. Dans le contexte de ces résultats, cette information offre plusieurs domaines sur lesquels il serait bon de se pencher afin de découvrir le rôle que jouent, dans les relations conjugales et familiales des employés du secteur de la fabrication, la colère, l'anxiété et l'abus de substance.

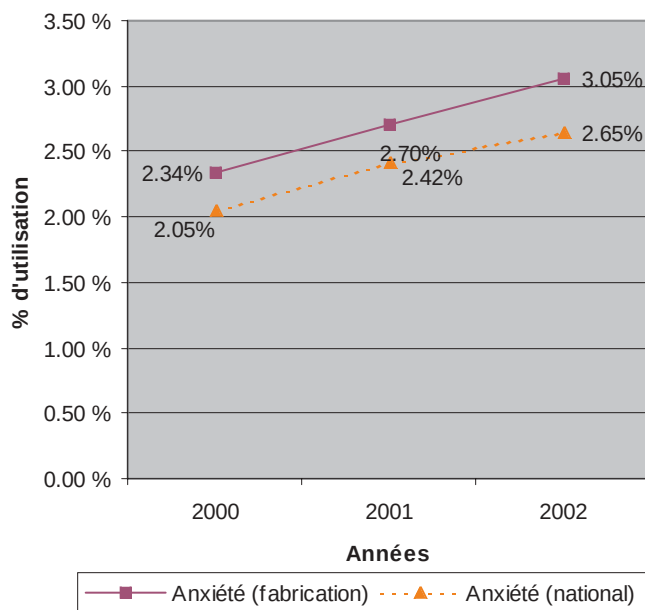


Tableau 4 Anxiété dans le secteur de la fabrication, comparé aux moyennes nationales

LES TENDANCES ET LES APPROCHES EN MATIÈRE DE SANTÉ ORGANISATIONNELLE

Le secteur syndiqué de l'industrie de la fabrication a été fortement progressif dans son approche en matière de santé organisationnelle et de mieux-être. Des périodes de travail plus courtes, une retraite progressive et des innovations dans le domaine des pensions et des avantages sociaux sont chose courante. Les fabricants d'automobiles, en particulier, continuent d'être très novateurs en ce qui concerne la promotion de la santé en général et du mieux-être dans des domaines tels que la gestion de la qualité totale, la fabrication juste à temps et la fabrication cellulaire.

En réponse au problème critique de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, du recrutement et de la conservation du personnel, une formation poussée des gestionnaires ainsi que des avantages travail et vie personnelle ont été mis en œuvre, et le soutien de ces mesures devrait se poursuivre. Des stratégies souples, des programmes qui tiennent compte des besoins des familles et d'autres soutiens travail et vie personnelle en milieu de travail sont des initiatives importantes qui ont permis de susciter l'intérêt des travailleurs plus jeunes ainsi que des travailleuses (Groupe-conseil Aon, 2001 ; le Conference Board of Canada, 1999).

De plus, en raison de la diversité culturelle et des problèmes de sécurité en milieu de travail, les programmes de vérification de la violence au travail, de prévention de la violence, de résolution de conflit, une formation sur le respect / la diversité et un programme de lutte contre le harcèlement sont considérés comme étant essentiels.

Les programmes de gestion du stress qui incorporent un mode de livraison novateur comme l'Internet sont aussi importants, compte tenu des pressions exercées dans ce secteur par la concurrence, la productivité et la qualité.

ÉCHANTILLONNAGE ET MÉTHODOLOGIE

Cette analyse de secteur est fondée en grande partie sur une compilation de données et de tendances qui se trouvent sur le site Web de Développement des ressources humaines Canada, Études et partenariats sectoriels, *Profils industriels* (1999). Les secteurs spécifiques qui ont été analysés et synthétisés pour produire ce document sur le secteur de la fabrication seront fournis sur demande. De l'information provient également du site Web *Strategis* de Industrie Canada (2002) et du site *Economic Research and Analysis* de BMO Groupe financier (2002). Toutes les données sur le PAE, le mieux-être et la santé organisationnelle proviennent des statistiques de LCSL sur le secteur de la fabrication et couvrent une période de trois ans (2000 - 2002). L'échantillonnage porte sur des industries comptant au moins 36 employés : n=92 (2000) ; n=115 (2001) ; n=136 (2002).

Préparé par le groupe recherche de LCSL