

Relations industrielles Industrial Relations



Article introductif Introductory Article

Élise Ledoux et Esther Cloutier

Volume 67, numéro 2, printemps 2012

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1009082ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1009082ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

Ledoux, É. & Cloutier, E. (2012). Article introductif / Introductory Article. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 67(2), 171–176. <https://doi.org/10.7202/1009082ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2012

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

Article introductif

Ce numéro thématique présente les travaux d'une communauté de chercheurs du Réseau de recherche en santé et en sécurité du travail du Québec s'intéressant aux questions d'âges et de rapports sociaux en milieux de travail en lien avec la santé et la sécurité du travail. Cette communauté regroupe des chercheurs de disciplines diverses (ergonomie, sociologie, psychosociologie, communication, droit, éducation) et réalise des recherches, le plus souvent ancrées dans les milieux de travail et s'appuyant sur une approche compréhensive des phénomènes.

Ce numéro thématique s'intitule « Rapports sociaux au travail et SST dans le contexte de transformations du monde du travail ». Les transformations du monde du travail, telles que le vieillissement de la main-d'œuvre, le recours à des pratiques de gestion plus flexibles de la main-d'œuvre, les nouvelles formes d'organisation de la production de biens et de services créent des conditions particulières de rétention et d'intégration de la main-d'œuvre dans les milieux de travail.

Or, les milieux de travail sont un lieu privilégié de construction des rapports sociaux. La nécessité de coopérer pour réussir à accomplir ses tâches, sans se blesser, la mise en commun des connaissances de chacun pour répondre et résoudre les problèmes quotidiens de production et de qualité sont autant de situations où des travailleurs d'expérience et d'âges différents sont appelés à se côtoyer, à se connaître, à apprendre ensemble, à collaborer. C'est aussi au travers de ces interactions que se jouent l'intégration dans un nouveau milieu de travail, la formation en milieu de travail, la transmission des savoirs d'expérience, de plus en plus reconnus pour leur apport à la performance organisationnelle et à la santé et sécurité des personnels. Ces interactions se construisent en contexte et sont influencées par les conditions d'exercice du travail mises en place par les transformations du monde du travail.

Ce numéro spécial propose sept articles qui rendent compte de la diversité des travaux de notre communauté. Au premier abord éclectiques, les articles ont tous en commun d'aborder, sous des angles différents, les rapports sociaux au travail dans ce contexte de transformations du monde du travail.

Le vieillissement de la main-d'œuvre transforme le profil de la main-d'œuvre dans les entreprises. Les départs accélérés à la retraite sont en partie comblés par l'arrivée de travailleurs plus jeunes qui ont à s'intégrer dans les collectifs et qui participent à la construction des rapports sociaux entre générations. Daniel Mercure, Mircea Vultur et Charles Fleury proposent un article qui vise à évaluer le degré de différenciation des valeurs et attitudes relatives au travail de jeunes travailleurs québécois en regard de celles des travailleurs d'un âge plus avancé. L'étude révèle qu'il n'y a pas un hiatus profond quant aux valeurs et aux attitudes des travailleurs selon les groupes d'âges à l'égard du travail.

Heureusement, puisque les travailleurs plus âgés ont un rôle de premier plan lorsqu'il est question de formation et d'apprentissage en milieu de travail, un enjeu crucial pour les organisations dans un contexte de mondialisation des marchés et de changement technologique rapide. C'est notamment le cas dans le cadre de la Formation menant à un métier semi-spécialisé (FMS) récemment mise en œuvre au Québec. Ce programme se base essentiellement sur l'apprentissage en milieu de travail supervisé par un travailleur expérimenté pour former les jeunes adolescents à un métier tout en prévenant les risques de lésions professionnelles. Dans ce contexte, Marie Laberge, Nicole Vézina, Bénédicte Calvet, Sophie Lévesque et Livann Vézina-Nadon montrent que les conditions de supervision sont bien différentes de ce qui est prescrit au programme de formation. Plusieurs élèves, contrairement à la prescription, sont dans des situations de formation opportunistes qui impliquent plusieurs collègues non formellement enrôlés à cette fin. L'accessibilité aux personnes-ressources n'est pas toujours immédiate et les jeunes peuvent rencontrer certaines difficultés à obtenir de l'aide.

Les formateurs en milieu de travail ont eux aussi à faire face à des défis et des difficultés lorsqu'ils ont à mettre en œuvre des formations structurées qui doivent s'insérer dans le système productif des entreprises et prévenir les risques de blessures. L'article de Sylvie Ouellet apporte quelques éléments de réflexion sur les conditions dans lesquelles les formateurs sont appelés à former les nouveaux et l'impact de ces conditions sur leur activité de formation.

Dans le secteur hospitalier, la transmission des savoirs entre anciennes et nouvelles infirmières et aides-soignantes se met en œuvre dans un contexte de transformation organisationnelle, relative à la réduction des dépenses de soins qui touche le cœur du métier. Corinne Gaudart et Jeanne Thébault montrent que l'activité de transmission permet de tisser le métier et d'en débattre entre anciennes et nouvelles. C'est aussi un lieu de tension entre les exigences de l'organisation et celles portées par le métier, notamment dans l'articulation du *cure* et du *care*.

L'industrie du transport de marchandise, pour sa part, est un maillon essentiel de la fluidité des échanges commerciaux dans un contexte d'ouverture des marchés. Or, les problèmes de rétention de la main-d'œuvre qualifiée dans cette industrie en Amérique du Nord la fragilisent. L'article de Pierre-Sébastien Fournier, Sophie Lamontagne et Julie Gagnon consiste à documenter le contexte dynamique qui structure la relation entre les répartiteurs et les camionneurs pour tenter de faire face aux problèmes de roulement de la main-d'œuvre.

Les rapports sociaux en milieu de travail se construisent dans la durée. Cependant, pour s'adapter rapidement aux évolutions de la demande et de leur environnement, les entreprises ont recours de plus en plus à des travailleurs tem-

poraires, comme les travailleurs d'agences de location de personnel. Ces agences sont notamment la voie d'accès de maints jeunes travailleurs au marché du travail. Jean Bernier propose un article qui vise à mettre en lumière un certain nombre de problèmes que pose l'absence d'encadrement légal de l'activité de location de personnel et à souligner l'inadéquation des lois du travail en vigueur. Cette absence d'encadrement légal ne va pas sans conséquence sur le plan des rapports individuels et des rapports collectifs du travail.

Enfin, Esther Cloutier, Élise Ledoux et Pierre-Sébastien Fournier proposent, à partir de trois études de cas, de décrire l'influence de la précarité, de la flexibilité et de l'intensification du travail sur la transmission des savoirs en situation réelle de travail. Les résultats suggèrent que ces pratiques de gestion, en fragilisant les collectifs de travail et en augmentant la charge de travail des expérimentés peuvent agir comme un frein à la transmission des savoirs, pourtant essentielle à la performance organisationnelle et à la préservation de la santé et de la sécurité des personnes.

Nous vous souhaitons bonne lecture !

Élise Ledoux

Esther Cloutier

Coéditrices de ce numéro spécial

Introductory Article

This thematic issue examines the impact of age and workplace social relationships on occupational health and safety. The issue is based on work from the research community of the Réseau de recherche en santé et en sécurité du travail du Québec, Quebec's OHS research network. This community is comprised of researchers from various disciplines, including ergonomics, sociology, psychosociology, communication, law, and education. It conducts research that focuses mainly on the workplace and that adopts a comprehensive approach to phenomena.

The title of this issue is "Social Relationships at Work and OHS in a Changing World of Work." Certain changes in the world of work – such as an aging workforce, use of more flexible workforce management practices, and new production methods for goods and services – are having an impact on the integration and employment of workers in companies and institutions.

Work is an essential place for building social relationships. The need to cooperate to successfully complete one's tasks without injury, to share one's knowledge in order to resolve daily production and quality problems, are all situations where workers of different ages and experience must work side by side, get to know each other, and learn together. These interactions are likewise where workplace integration occurs, where workplace training takes place, and where experiential knowledge is transmitted, a knowledge that is increasingly being recognized for its contribution to organizational performance and workers' health and safety. These interactions take place in a context that is influenced by the existing work conditions and the ongoing changes to the world of work.

This special issue proposes seven articles describing the diverse research conducted in our scientific community. Though at first glance they may seem eclectic, the common thread joining these articles is social relationships at work in a context of considerable change.

The workforce profile of companies is changing as workers age. Early retirements are partially being offset by the arrival of younger workers who have to be integrated into work groups, where they help to build new intergenerational social relationships. Daniel Mercure, Mircea Vultur and Charles Fleury write an article in which the differences in values and attitudes between younger and older Quebec workers is examined. The study reveals that the work values and attitudes do not change radically according to the workers' age group.

This is good news because older workers have an essential role to play in workplace training and learning, which is a crucial issue for organizations in a context of market globalization and quick technological changes. This is particularly

true in such cases as semi-specialized occupational training, a program recently set up by the Government of Quebec. The program essentially involves young people who learn an occupation in the workplace under the supervision of experienced workers, with an emphasis placed on avoiding occupational injuries. Marie Laberge, Nicole Vézina, Bénédicte Calvet, Sophie Lévesque and Livann Vézina-Nadon show that the supervision conditions were sometimes quite different from those required by the training program. Some students, contrary to the requirements, were in opportunistic training situations with several colleagues who were not formally enrolled. Furthermore, the resource people were not always immediately available, and the young workers sometimes found it hard to get help.

Workplace instructors were also confronted with challenges when they had to set up structured training that had to be integrated into a company's production system while striving to prevent risk of injury. The article by Sylvie Ouellet contributes some food for thought about the conditions in which instructors are asked to train new workers and the impact of these conditions on their training.

Knowledge transmission between experienced nurses, new nurses and nurses' aides is occurring in a hospital sector that is undergoing considerable organizational change due to the attempt to decrease healthcare costs that impact the very core of the discipline. Corinne Gaudart and Jeanne Thébault show how the transmission activity helps to shape the discipline and provide space for discussion between experienced and new nurses. It is also a place where tension arises between the demands of the organization and those of the discipline, particularly regarding choices between cure and care.

The goods transportation industry is an essential link in the fluidity of trade in the current context of globalization. In North America however, this industry has had a problem retaining qualified workers. In an effort to resolve some of the problems in this labour force turnover, Pierre-Sébastien Fournier, Sophie Lamontagne, and Julie Gagnon document the highly variable context that informs the relationship between dispatchers and truck drivers.

It takes time to build social relationships in the workplace. In their efforts to quickly adapt to changes in demand and the environment, companies are, however, increasingly turning to workers hired through temporary employment agencies. These agencies are often the entry point into the labour market for many young workers. Jean Bernier's article sheds light on some of the problems posed by a lack of legal guidelines for hiring temporary personnel and looks at the inadequacy of current labour laws. This lack of a legal framework has consequences with regard to individual and collective relationships at work.

Finally, Esther Cloutier, Élise Ledoux and Pierre-Sébastien Fournier describe, based on three case studies, the impact of precarious, flexible, and intense

work on knowledge transmission in real work situations. The results suggest that these management methods, which weaken work groups and increase the workload of experienced workers, can hinder knowledge transmission, which is an essential element of organizational performance and workers' continued health and safety.

We hope the reading of these articles will be both informative and enjoyable!

Élise Ledoux

Esther Cloutier

Co-editors of this special issue