

La promotion de la santé au travail

***Résultats du Sondage canadien
en milieu de travail de 1992***

Cora Lynn Craig, M.Sc.
Angèle Beaulieu, B.Sc.
Christine Cameron, B.A.

Ottawa, 1994



Notre mission et nos activités

L'Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie a pour mission d'améliorer le bien-être des Canadiens et des Canadiennes en encourageant la recherche sur le mode de vie actif et en diffusant les résultats aux secteurs public et privé.

L'Institut adopte une approche intégrée afin de mieux comprendre la vie active. Il s'efforce d'aborder les questions liées à la condition physique en tenant compte du point de vue complémentaire des spécialistes dans les domaines de la santé, des sciences psychologiques et sociologiques et des sciences physiologiques et biologiques.

L'Institut finance un large éventail de recherches multisectorielles et de haute qualité, allant des projets mis en oeuvre par l'Institut à des études entreprises initialement par des chercheurs. En outre, l'Institut repère les domaines inexplorés de la vie active et de la condition physique et il encourage la recherche à leur sujet. De plus, l'Institut offre des services de conseils en matière de conception et d'analyse des études d'évaluation.

L'Institut résume et interprète les connaissances scientifiques et les diffuse aux décideurs et aux professionnels des secteurs public et privé ainsi qu'à la population canadienne. *Le Dossier de la recherche*, publication régulière comportant des résumés de recherches, s'adresse aux décideurs et aux professionnels responsables de la mise en oeuvre de programmes. *Vivre en action*, son pendant à l'intention du grand public, est diffusé par l'entremise des journaux et des bulletins des entreprises.

L'Institut distribue également des informations de recherches tirées de l'Enquête condition physique Canada de 1981, de l'Enquête Campbell sur le mieux-être au Canada de 1988 et du Sondage canadien en milieu de travail de 1992. Les rapports qu'on peut se procurer des enquêtes de 1981 et de 1988 présentent de nombreuses informations au sujet des habitudes et des tendances des Canadiens et des Canadiennes en ce qui concerne leurs activités de loisirs et leur vie de tous les jours, notamment la nutrition et l'usage du tabac, leur santé physique et psychique, et les facteurs sociaux et psychologiques qui influencent leur participation à des activités physiques. Les rapports publiés à partir du Sondage canadien en milieu de travail de 1992 présentent des données statistiques sur le nombre et le genre de programmes de promotion de la santé et d'activité physique qui sont offerts dans les milieux de travail canadiens. On peut se procurer des informations épidémiologiques plus détaillées provenant de ces études sous la forme de tableaux personnalisés et de bases de données informatisées.

Remerciements

Le Sondage canadien en milieu de travail de 1992 a été rendu possible grâce à l'aide généreuse dont ont bénéficié l'Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie et le Centre canadien pour une vie active en milieu de travail et qui leur a été prodiguée par les gouvernements fédéral et provinciaux :

- Condition physique Canada et Direction de la promotion de la santé, Direction générale des programmes et des services de la santé, Santé Canada,
- Fitness Section, Community Recreation, Sport and Fitness Division, Department of Municipal and Provincial Affairs, Terre-Neuve,
- Sport and Recreation Branch, Department of Tourism, Parks and Recreation, Île-du-Prince-Édouard,
- Community Health Services Division, Nova Scotia Department of Health, Nouvelle-Écosse,
- Section des loisirs et de la promotion de l'activité physique, Direction du leadership et des services aux fédérations sportives et aux organismes de loisir de l'Ontario, Ministère de la Culture, du Tourisme et des Loisirs, Ontario,
- The Manitoba Fitness Directorate, Department of Fitness and Sport, Manitoba,
- Active Living and Community Program Services Section, Alberta Community Development, Alberta,
- Fitness Branch, Division of Health Promotion, Ministry of Health, Colombie-Britannique.

Trois organismes provinciaux ont apporté une aide et un appui inestimables, soit pour l'élaboration du questionnaire, la collecte des données ou l'entrée des données :

- Alberta Centre for Well-Being,
- Alberta Parks and Wildlife Foundation,
- B.C. Alliance for Fitness and Health.

Les auteures remercient particulièrement l'unité de promotion de la santé en milieu de travail (Direction de la promotion de la santé, Santé Canada). Si les avis exprimés ici n'engagent que la responsabilité de leurs auteures, ce rapport repose aussi sur les nombreuses vues et observations formulées par Terrence Dalton et Phyllis McDougall, de l'unité de promotion de la santé en milieu de travail.

Référence proposée : Craig, C., Beaulieu, A. et Cameron, C. La promotion de la santé au travail : Résultats du Sondage canadien en milieu de travail de 1992. Ottawa: Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie, 1994.

(L'édition anglaise — ISBN 1-895724-17-1 — s'intitule *Health Promotion at Work: Results of the 1992 National Workplace Survey*.)

© Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie, 1994.
ISBN 1-895724-18-X

Table des matières

Introduction.....	1
Contexte.....	1
L'organisation du rapport.....	1
Principales conclusions.....	3
L'influence des conditions de travail sur la santé.....	3
Le milieu de travail, un instrument de promotion de la santé.....	4
La promotion de la santé dans les grandes et petites entreprises.....	5
Chapitre A. Programmes, renseignements et politiques.....	9
1. Mesures préventives d'hygiène de vie.....	10
2. Services de santé.....	11
3. Interventions concernant le mode de vie.....	12
4. Promotion d'un mode de vie sain.....	13
5. Sécurité et prévention des accidents.....	14
6. Qualité de l'air et ergonomie.....	15
7. Interactions sociales saines.....	16
8. Appui sur le plan personnel.....	17
9. Appui au niveau du travail.....	18
10. Perfectionnement personnel.....	19
Chapitre B. Conditions de travail.....	21
11. Conditions physiques.....	22
12. Exposition à des agents dangereux.....	23
13. Préoccupations en matière de sécurité.....	24
14. Risques de traumatismes physiques.....	25
15. Fatigue et activité physique.....	26
16. Contraintes de temps.....	27
17. Environnement du travail.....	28
18. Conflits au travail.....	29
19. Harcèlement et discrimination.....	30
20. Incertitudes financières.....	31
21. Stress et contrôle perçu.....	32
Chapitre C. Planification et évaluation.....	33
22. Engagement en matière de santé.....	34
23. Facteurs influençant la santé.....	35
24. Processus de prise de décision.....	36
25. Influences sur le contenu des programmes.....	37
26. Accès aux programmes.....	38
27. Méthodes d'évaluation.....	39
28. Avantages perçus.....	40
29. Orientations futures.....	41
30. Demande potentielle de services.....	42
Annexe A. Tableaux.....	43
Annexe B. Méthodes de sondage.....	135
Annexe C : Références.....	141

Introduction

Contexte

L'étude de 1986, *Promotion de la condition physique et de la santé par les entreprises canadiennes*¹, donnait un aperçu des programmes de conditionnement physique, de sport, de loisirs et d'éducation de la santé qui existaient dans les compagnies de 100 employés ou plus. Quelque 1 000 entreprises ont pris part au sondage, établissant ainsi un ensemble de référence dont on pourrait se servir pour mesurer les progrès de la mise en oeuvre de tels programmes. De plus, l'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique ont effectué leurs propres sondages pour surveiller les tendances à l'échelle provinciale.

Objectifs L'objet principal du Sondage canadien en milieu de travail de 1992 était de mettre à jour les renseignements obtenus en 1986 et d'élargir la base d'information afin d'y inclure :

- un abord plus global de la prestation des programmes de condition physique, de sport et de loisirs, à l'aide du nouveau paradigme de la vie active,
- un examen détaillé des activités de promotion de la santé des entreprises, qui complète les trois grandes avenues d'influence sur la santé et les sept étapes du modèle complet du système de la santé en milieu de travail de Santé Canada².

Portée du rapport Le présent rapport est concentré sur les renseignements qui complètent le modèle complet du système de la santé. Il ne contient pas de données sur les programmes de vie active, dont les analyses ont été publiées dans un rapport antérieur³.

Échantillon et méthode employés Du printemps à l'automne 1992, nous avons communiqué avec environ un sixième de toutes les entreprises canadiennes qui comptent 20 employés ou plus. Le présent rapport est basé sur les renseignements fournis par les 3 500 entreprises qui nous ont répondu, soit une proportion importante des 10 000 organismes qui avaient reçu le questionnaire par la poste. Le sondage a été mené sur une échelle suffisamment grande pour fournir de bonnes estimations sur le plan provincial, et il donne un échantillon d'informations représentatif de chaque secteur sauf du secteur public. Après avoir reçu les questionnaires qui avaient été adressés aux directeurs des divisions des ressources humaines, nous avons colligé les données qu'ils contenaient. L'Annexe B fournit de plus amples renseignements sur la méthode du sondage.

L'organisation du rapport

Le présent rapport est structuré de façon à faciliter l'utilisation de l'information. Il traite de 30 sujets qui, présentés à raison d'un sujet par page, comprennent une brève description des conclusions et des figures qui illustrent les principales conclusions selon les régions (l'Atlantique, le Québec, l'Ontario, les Prairies et la Colombie-Britannique) et la taille des entreprises. Dans le texte, nous avons limité le champ de nos observations au niveau régional, étant donné l'espace restreint dont nous disposons. L'Annexe A, qui contient le détail des statistiques descriptives sur lesquelles les 30 sujets sont basés, présente également les données réparties par provinces. Les sujets et les tableaux qui s'y rattachent portent les mêmes numéros afin que l'on puisse s'y référer rapidement.

Le corps du rapport est divisé en trois chapitres :

- A. *Programmes, renseignements et politiques actuels.* Les sujets 1 à 10 donnent les résultats obtenus en ce qui a trait à certains types d'initiatives de promotion de la santé menées par les entreprises. Ces

initiatives peuvent prendre la forme de politiques mises en vigueur, de services de renseignements ou de programmes réels d'activités offerts par la compagnie. Les figures A et B se rapportant à chacun des 10 sujets représentent l'ensemble des initiatives adoptées par une compagnie, que ces initiatives prennent la forme de politiques, de renseignements ou de programmes. De même, les tableaux 1 à 10 de l'Annexe A présentent l'ensemble de toutes les initiatives dans la partie A des tableaux (1A, 2A, etc.). Les données relatives aux politiques se trouvent dans la partie B des tableaux (1B, 2B, etc.), les données relatives aux renseignements dans la partie C (1C, 2C, etc.) et les données concernant la prestation de programmes dans la partie D (1D, 2D, etc.).

- B. *Conditions de travail.* Les sujets 11 à 21 portent sur les conditions de travail qui, selon les employeurs, préoccupent les employés et peuvent occasionner du stress chez ces derniers. Les domaines traités dans ces sujets sont semblables aux domaines abordés dans le chapitre A. Toutefois, le chapitre A se concentre sur les types de politiques, de renseignements et de programmes, tandis que le chapitre B traite principalement des conditions réelles de travail.
- C. *Planification et évaluation.* Les sujets 22 à 30 présentent des informations relatives au cycle de planification et d'évaluation. Ceci comprend le processus de prise de décision, les facteurs qui influencent le type d'initiatives de promotion de la santé, l'accès aux programmes, l'évaluation des programmes et les avantages qu'on leur reconnaît, les orientations futures et la demande possible de services et de ressources.

Pour obtenir de plus amples renseignements...

L'objet du présent rapport est de mettre en relief les principales conclusions liées à la vie active en milieu de travail. Il donne une introduction systématique aux données et il établit essentiellement des comparaisons entre les entreprises de tailles différentes, entre les régions et entre les provinces. Toutefois, de nombreux liens n'ont pas encore été étudiés et pourraient faire l'objet d'analyses dans la base de données informatisée. Ainsi, des analyses plus poussées des données pourraient permettre de traiter de questions plus complexes telles que le profil des entreprises qui ont atteint diverses étapes du modèle de promotion de la santé. Par ailleurs, on pourrait établir des comparaisons par secteur d'industrie, soit les secteurs agricole et forestier, de l'industrie et des manufactures, du commerce et des affaires, des services et des finances. De plus, les liens relevés entre de nombreux sujets du présent rapport pourraient être soumis à un examen plus détaillé. Pour savoir comment obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec l'Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie, 1600, promenade James-Naismith, bureau 313, Gloucester (Ontario) K1B 5N4; numéro de téléphone : (613) 748-5791; numéro de télécopieur : (613) 748-5792.

Principales conclusions

L'influence des conditions de travail sur la santé

Des conditions de travail qui comportent des risques et des dangers affectent la santé d'une personne. Dans ce sondage, nous n'avons pas pu mesurer directement l'exposition des employés aux risques et aux dangers. Nous avons toutefois examiné le degré de préoccupation des employeurs relativement à ces facteurs et leur évaluation de la quantité de stress qu'entraîne chez les employés un certain nombre de facteurs liés au travail. En affectant le sentiment de contrôle qu'ont les employés sur leur travail, le stress du travail influence indirectement leur santé et leur bien-être⁴. De même, lorsqu'un employé ou une employée s'inquiète de sa sécurité, le sentiment de contrôle qu'il ou elle ressent à l'égard de son travail diminue, ce qui influe directement sur son bien-être. Le Sondage canadien en milieu de travail, effectué en 1992, révèle les préoccupations et les mesures suivantes concernant la sécurité et le stress en milieu de travail :

Préoccupations relatives à la santé

- au moins 50 % des entreprises s'inquiètent du fait que leurs employés doivent travailler par une température ambiante trop chaude ou trop froide, dans un air vicié, avec une mauvaise ventilation et risquent un traumatisme physique tel qu'une blessure au dos;
- au moins 33 % des entreprises se soucient du bruit ou des vibrations, de la médiocrité ou de l'insuffisance des locaux, d'un mauvais éclairage, de dangers d'incendie ou d'explosion, de la présence de produits chimiques dangereux et de risques de fatigue oculaire;
- au moins 33 % des entreprises se préoccupent également du danger de certains types de travail, du désordre ou de la saleté des locaux, de machines ou de matériels dangereux, du manque de formation en matière de sécurité, et du fait que des employés travaillent avec des personnes sous l'influence de la drogue ou de l'alcool;
- 30 % se soucient de l'inquiétude et de l'inattention au travail;

Préoccupations d'ordre psychosocial

- un nombre important de milieux de travail pensent que leurs employés sont stressés par des conflits entre les travailleurs (34 %), des conflits avec les superviseurs ou la direction (18 %), le manque d'informations sur le rendement (25 %) et des conflits dans le travail (24 %);
- 28 % des compagnies rapportent que leurs employés souffrent de stress en raison de fatigue mentale, 26 % en raison de fatigue physique, 29 % en raison de longues journées de travail et du manque de repos, et 26 % en raison d'un travail répétitif et ennuyeux;
- 38 % des entreprises croient que leurs employés sont stressés en raison des incertitudes financières et de la peur d'une mise à pied;

Stress du travail

- 42 % des compagnies s'inquiètent de ce que leurs employés ont des dates limites toujours trop rapprochées;
- 17 % des employés font face à des attentes irréalistes;

Contrôle du travail

- 57 % des entreprises permettent à leurs employés de participer à la conception et à l'organisation de leur travail;
- 55 % des milieux de travail permettent aux employés d'exercer une influence sur certains aspects de leur vie professionnelle;

Contrôle de la santé

- 66 % des compagnies donnent à leurs employés le contrôle de certains aspects de leur propre travail, surtout dans les domaines touchant à la santé et à la sécurité;

Diminution du stress

- 83 % des milieux de travail indiquent avoir un dialogue avec leurs employés;
- 40 % des entreprises fournissent une formation à leurs superviseurs pour les rendre plus réceptifs aux préoccupations des employés;
- 27 % des compagnies offrent des programmes d'aide aux employés pour les aider à faire face au stress.

Recommandations à partir des résultats :

Produire des documents éducatifs à l'intention des petites, moyennes et grandes entreprises, qui décrivent les sources de stress psychosocial et de stress du travail et l'influence qu'ont ces formes de stress sur la santé et le bien-être des employés.

Élaborer des documents qui décrivent des moyens faciles et peu coûteux d'accroître le sentiment de contrôle personnel de l'employé ou de l'employée sur son travail, sa santé et sa sécurité.

Concevoir des documents éducatifs qui aident les employeurs à reconnaître et à réduire le stress causé par le milieu de travail et qui aident les employés à faire face aux sources de stress qui restent.

Le milieu de travail, un instrument de promotion de la santé

Le milieu de travail est un lieu important de promotion de la santé, car il touche les 13 millions de Canadiens et de Canadiennes qui sont sur le marché du travail. Il représente également un grand éventail de la population : les hommes et les femmes, des jeunes adultes aux personnes qui vont prendre leur retraite, des petits salariés aux hauts salariés, les gens de différents niveaux d'éducation dont les analphabètes fonctionnels, les familles monoparentales et différents groupes culturels. Le Sondage canadien en milieu de travail, effectué en 1992, montre que les compagnies sont bel et bien engagées dans la voie de la promotion de la santé auprès des travailleurs :

- 62 000 entreprises qui ont 20 employés ou plus ont des politiques, fournissent des renseignements ou offrent des activités de promotion de la santé;
- 45 000 compagnies ont des politiques, des informations et des programmes d'activités suffisants pour considérer qu'elles ont un programme de promotion de la santé;
- 3 entreprises sur 4 qui rapportent avoir un programme de promotion de la santé précisent qu'il est ouvert à tous les employés;

- dans le groupe des entreprises (1 sur 4) qui imposent des limites d'accès à ces programmes, les deux tiers en offrent l'accès à tous leurs employés à temps plein;
- dans 76 % des compagnies, les décisions sont prises avec une certaine participation des employés et, par conséquent, certains aspects du programme sont orientés en fonction des préoccupations des employés;
- 60 % des entreprises qui ont des programmes reconnaissent à ces programmes les avantages suivants : augmentation du rendement, diminution de l'absentéisme, meilleures relations entre les employés, amélioration de la santé et du bien-être des employés, hausse du moral, preuve qu'elles se soucient de leurs employés et diminution du nombre d'accidents.
- 31 % des milieux de travail désirent entreprendre ou accroître leurs activités d'information, 21 % leur programme d'activités et 18 % leurs initiatives de politiques.

Recommandations à partir des résultats :

Continuer à entreprendre vigoureusement les milieux de travail pour qu'ils offrent des programmes de promotion de la santé, en raison de la portée possible qu'ils ont et de l'intérêt qu'ils suscitent.

Recourir à une approche axée sur les avantages pour promouvoir les programmes de promotion de la santé auprès des entreprises.

La promotion de la santé dans les grandes et petites entreprises

Les compagnies adoptent une approche globale quand elles choisissent les composantes du programme qu'elles vont offrir à leurs employés. Bien que toutes ces composantes ne soient pas considérées comme faisant partie d'un programme traditionnel de promotion de la santé, elles ont pourtant des liens directs ou indirects avec la santé et le bien-être. Le système complet de santé en milieu de travail de Santé Canada reconnaît ces liens et favorise l'adoption de programmes souples et adaptables pour répondre aux besoins particuliers des milieux de travail. La taille du milieu de travail est un facteur qui influence le genre d'initiatives qui sont offertes, comme le démontrent les résultats suivants du Sondage canadien en milieu de travail de 1992 :

Grandes entreprises

- la perception d'un besoin, les demandes de programmes et les problèmes comme l'absentéisme sont les facteurs clés qui déterminent le contenu du programme de promotion de la santé;
- quelque 60 % des grandes compagnies fournissent des informations sur les mesures préventives;
- la moitié offrent des services médicaux, des soins infirmiers et des évaluations de l'état de santé;
- 70 % fournissent des programmes d'aide aux employés et 55 % leur donnent des informations sur l'usage de l'alcool et l'abandon du tabac;
- 61 % ont des programmes de recyclage, 60 % ont des bulletins ou des panneaux d'affichage sur la santé, 60 % fournissent des informations sur la gestion du stress et 67 % donnent des renseignements sur la nutrition;

- plus de la moitié des grandes entreprises ont des programmes de prévention des accidents, des contrôles de sécurité et des soins préventifs pour le dos; plus de la moitié fournissent des informations sur ces sujets ainsi que sur les dangers environnementaux et l'hygiène du travail;
- un tiers des grandes entreprises ont des programmes de qualité de l'air, de ventilation et d'ergonomie, et plus de la moitié donnent des informations sur ces sujets;
- 58 % ont des politiques en ce qui a trait au harcèlement et la moitié ont des programmes de communication et de règlement de conflits;
- près de 70 % ont des politiques relativement aux congés de maternité ou de paternité et aux congés de deuil ainsi que des programmes de counselling confidentiel; la moitié offrent des programmes de planification de la retraite;
- très près de la moitié des grandes entreprises ont des politiques d'égalité des salaires et des emplois et presque 60 % d'entre elles ont des programmes relatifs aux questions d'égalité. Plus de la moitié ont des programmes de pratiques de gestion de la qualité et de reconnaissance pour excellents services;
- 60 % ont des politiques en matière de subventions et d'absence pour études, et 75 % offrent à leurs employés des cours de perfectionnement et de gestion;
- en général, les grandes entreprises ont plus tendance à offrir des programmes d'activités qu'à fournir des informations, et à donner des informations qu'à mettre des politiques en vigueur.

Petites entreprises

- l'intérêt de la direction, la perception des besoins et de problèmes tels que l'absentéisme sont les facteurs qui influencent le plus le contenu des programmes de promotion de la santé dans les petites entreprises;
- plus de 10 % des petites entreprises fournissent des informations sur les maladies contagieuses et le VIH/sida, et près de la moitié de celles-ci donnent des renseignements sur d'autres mesures préventives en matière de santé;
- plus de 10 % offrent des services médicaux et 10 % fournissent des informations sur les soins infirmiers et les services médicaux;
- 20 % ont des politiques sur l'abandon du tabac et l'usage de l'alcool, et plus de 15 % donnent des renseignements sur ces sujets;
- 31 % ont des programmes de recyclage et plus de 20 % ont des bulletins ou des tableaux d'affichage sur la santé;
- 40 % fournissent des informations sur la prévention des accidents et plus de 25 % sur les soins préventifs pour le dos, les dangers environnementaux et l'hygiène du travail;
- plus de 20 % ont des politiques relativement à la ventilation et à la qualité de l'air, et 18 % donnent des renseignements sur l'ergonomie;
- plus de 20 % ont une politique en matière de communication et fournissent des informations sur la communication et le règlement de conflits;

- plus de 40 % ont des politiques en ce qui a trait aux congés de maternité ou de paternité et aux congés de deuil;
- 30 % ont des politiques relativement à l'égalité des salaires et des emplois, 20 % en ont en ce qui a trait aux pratiques de gestion de la qualité et plus de 20 % ont des programmes de reconnaissance pour excellents services et de pratique de gestion de la qualité;
- plus de 20 % ont des subventions pour études et des politiques pour les absences causées par les études, 20 % fournissent des renseignements sur le déroulement de la carrière, 38 % offrent des cours de perfectionnement aux employés et 29 % donnent des cours de gestion;
- les petites entreprises ont plus tendance à mettre des politiques en vigueur ou à fournir des informations qu'à offrir des programmes d'activités.

Recommandations à partir des résultats :

Puisque les grandes entreprises ont plus tendance à offrir des programmes d'activité, on pourrait élaborer une trousse de ressources qui indique les options de programme pour chaque composante d'un programme complet de promotion de la santé dans les grandes entreprises. On pourrait également fournir des renseignements détaillés sur la façon de modifier et de mettre en oeuvre les différentes options.

Pour répondre aux besoins des petites entreprises, qui ont plus tendance à fournir des informations qu'à offrir des programmes d'activités, on pourrait élaborer des ressources informatives pour les différentes composantes du programme complet de promotion de la santé. Ces ressources devraient être faciles à reproduire et à utiliser dans les petites entreprises.

Chapitre A.

Programmes, renseignements et politiques actuels

1. Mesures préventives d'hygiène de vie

Faits saillants

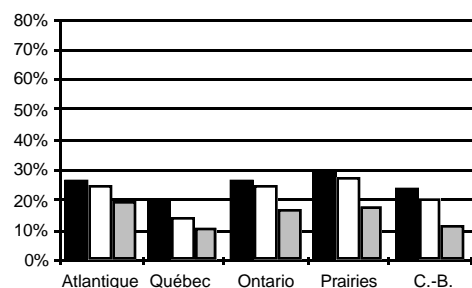
- À l'échelle du Canada** Les entreprises peuvent appuyer des mesures préventives d'hygiène de vie en fournissant des informations ou des programmes ou en adoptant des politiques. Une compagnie sur quatre s'en charge en ce qui a trait au HIV/sida, et une sur cinq le fait pour les maladies contagieuses. Dans la plupart des cas, la méthode d'encouragement consiste à distribuer des *informations*, bien que un cinquième de ces entreprises (5 % en tout) aient adopté des *politiques*. Quelque 15 % des compagnies se préoccupent aussi de mesures préventives relativement aux problèmes de santé tels que la gestion du poids, la tension artérielle et le cholestérol dans le sang, ainsi que de problèmes de santé masculins ou féminins.
- Comparaisons entre les régions** En général, les compagnies du Québec et de la Colombie-Britannique ont moins tendance à fournir leur appui aux mesures préventives d'hygiène de vie. Cependant, la mesure la plus fréquemment prise dans chaque région est celle qui consiste à fournir des *renseignements* (Tableau 1C) sur le HIV/sida et sur les maladies contagieuses. Vient ensuite la diffusion d'informations sur les problèmes de santé masculins et féminins dans toutes les régions sauf au Québec, où les entreprises donnent plus fréquemment des informations sur le cholestérol dans le sang.
- Taille des entreprises** Il existe un rapport linéaire entre la taille des entreprises, la diffusion d'*informations* et la prestation de *programmes* pour chaque mesure préventive d'hygiène de vie. Il existe également un tel rapport en ce qui a trait aux *politiques* relatives aux maladies contagieuses et au HIV/sida.

Commentaire

Dans chaque région, un quart des entreprises ont effectué un sondage pour connaître les besoins de leurs employés (Sujet 25). On pourrait considérer que certaines des différences régionales reflètent des intérêts particuliers ou des besoins perçus chez les employés. Les activités menées en milieu de travail pour appuyer les mesures préventives d'hygiène de vie varient également au Canada et aux États-Unis⁵. Plus d'entreprises canadiennes de 50 employés ou plus encouragent les mesures préventives relativement au HIV/sida et au cholestérol dans le sang, tandis que plus de milieux de travail américains indiquent encourager les mesures préventives en faveur de la gestion du poids et contre la tension artérielle.

Figure A

MESURES PRÉVENTIVES D'HYGIÈNE DE VIE selon LA RÉGION

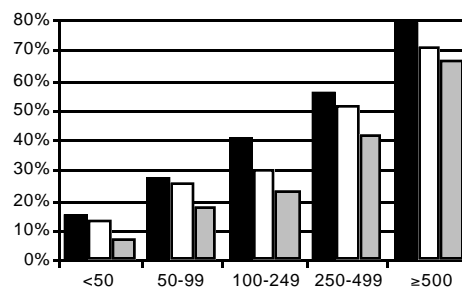


■ HIV/sida
□ Maladies contagieuses
■ Gestion du poids

Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B

MESURES PRÉVENTIVES D'HYGIÈNE DE VIE selon LA TAILLE DE L'ENTREPRISE



■ HIV/sida
□ Maladies contagieuses
■ Gestion du poids

Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

2. Services de santé

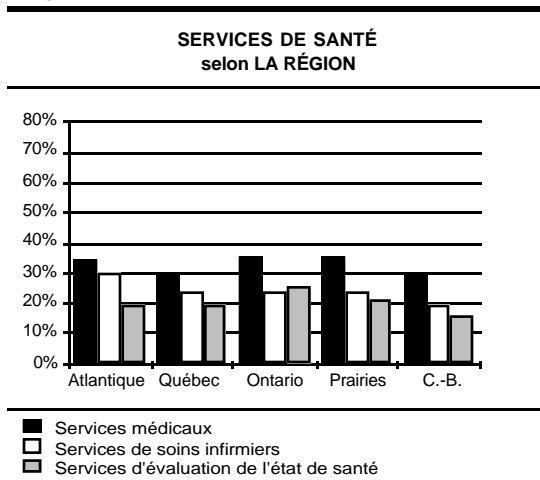
Faits saillants

- À l'échelle du Canada** Les services de santé comprennent les politiques, les informations et les programmes relatifs aux services médicaux, aux soins infirmiers et à l'évaluation de l'état de santé. Un tiers des entreprises canadiennes disposent de services médicaux, un quart ont des services de soins infirmiers et un cinquième offrent des services d'évaluation de l'état de santé. Dix-sept pour cent des compagnies offrent un *programme* de services médicaux et 13 % fournissent les services d'une infirmière ou d'un infirmier. Environ le même pourcentage de compagnies fournissent des *informations* sur les services médicaux et de soins infirmiers, mais moins de la moitié de ce nombre ont des *politiques*. Onze pour cent des compagnies disposent d'un *programme* d'évaluation de l'état de santé, 11 % donnent des *renseignements* sur l'évaluation de l'état de santé et 5 % ont une *politique* d'évaluation de l'état de santé.
- Comparaisons entre les régions** Les entreprises de l'Atlantique, de l'Ontario et des Prairies ont plus tendance à offrir des services médicaux que celles des autres régions. Les compagnies de l'Atlantique sont celles qui indiquent le plus souvent offrir des services de soins infirmiers, et les entreprises de Colombie-Britannique sont celles qui le rapportent le moins. Les services d'évaluation de l'état de santé sont plus fréquents dans les entreprises de l'Ontario et des Prairies.
- Taille des entreprises** Il existe un rapport linéaire entre la taille de l'entreprise et les services de santé, autant en ce qui a trait à l'élaboration de *politiques* qu'à la diffusion d'*informations* ou à la prestation de *programmes*.

Commentaire

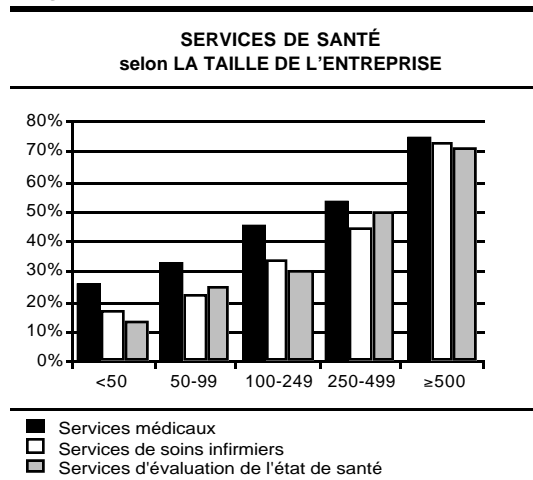
La prestation de services de santé au travail est probablement liée au type d'industrie et au nombre d'employés. Un autre élément important sur le plan de la disponibilité des services est l'élaboration de politiques portant sur la prestation de tels services et sur les mesures à prendre en cas d'urgence. Étant donné que 17 % des entreprises indiquent avoir des services de santé et que près de trois fois ce pourcentage indiquent qu'elles disposent de programmes de sécurité (Sujet 5), il semble essentiel d'élaborer des politiques d'accès aux services de santé en cas d'urgence.

Figure A



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

3. Interventions concernant le mode de vie

Faits saillants

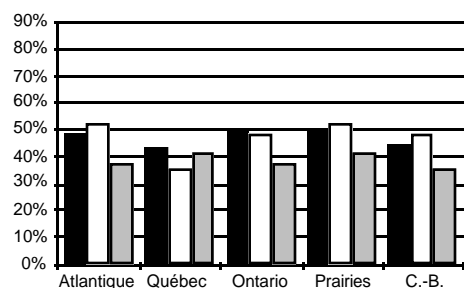
- À l'échelle du Canada** En ce qui a trait au mode de vie, l'intervention la plus populaire dans les entreprises est l'abandon du tabac. Viennent ensuite les initiatives visant l'usage de l'alcool et l'aide aux employés. Vingt pour cent des compagnies offrent des *programmes* d'aide aux employés et le même pourcentage fournissent des *informations*. Les entreprises ont deux fois plus tendance à donner des *renseignements* sur l'abandon du tabac et l'usage de l'alcool qu'à offrir des *programmes* dans ces domaines. Un quart des compagnies ont des *politiques* relatives à l'abandon du tabac et à l'usage de l'alcool, tandis que 11 % seulement en ont une quant à l'aide aux employés.
- Comparaisons entre les régions** Seules les entreprises de l'Ontario suivent la configuration nationale. Les milieux de travail de l'Atlantique, des Prairies et de la Colombie-Britannique ont plus tendance à favoriser les initiatives visant l'usage de l'alcool, puis celles de l'abandon du tabac et celles de l'aide aux employés. Au Québec, les entreprises optent d'abord pour l'abandon du tabac, puis pour l'aide aux employés et pour les initiatives relatives à l'usage de l'alcool.
- Taille des entreprises** Il existe un rapport linéaire entre la taille des entreprises et le nombre d'interventions dans le domaine du mode de vie. Plus de 85 % des compagnies de 500 employés ou plus ont des programmes d'aide aux employés et des programmes visant l'abandon du tabac et l'usage de l'alcool.

Commentaire

Plus de 13 000 entreprises offrent des programmes d'aide aux employés. Ce genre de programmes sont plus répandus à Terre-Neuve (Tableau 3A), peut-être en réaction à des besoins particuliers attribuables à de hauts taux de chômage. Ceci mérite de faire l'objet d'une recherche. Il semble n'y avoir aucun changement au niveau du pourcentage de fumeurs au Canada depuis 1988^{6,7}. Les politiques qui réduisent l'usage du tabac au travail peuvent représenter un moyen de diminuer l'exposition à la fumée de cigarette. Aux États-Unis, 59 % des entreprises de 50 employés ou plus disposent de politiques qui *réduisent* l'usage du tabac au travail⁸. Au Canada, 24 % des compagnies indiquent avoir une politique d'*abandon* du tabac. Le sondage ne contenait aucune question relative aux restrictions de l'usage du tabac.

Figure A

INTERVENTIONS CONCERNANT LE MODE DE VIE selon LA RÉGION

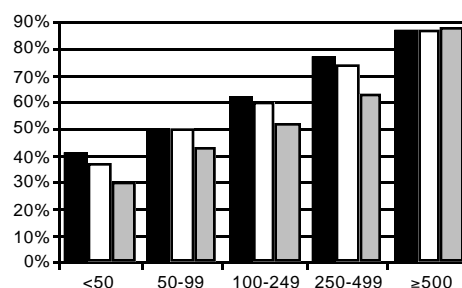


■ Abandon du tabac
 □ Usage de l'alcool
 ▨ Programme d'aide aux employés

Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B

INTERVENTIONS CONCERNANT LE MODE DE VIE selon LA TAILLE DE L'ENTREPRISE



■ Abandon du tabac
 □ Usage de l'alcool
 ▨ Programme d'aide aux employés

Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

4. Promotion d'un mode de vie sain

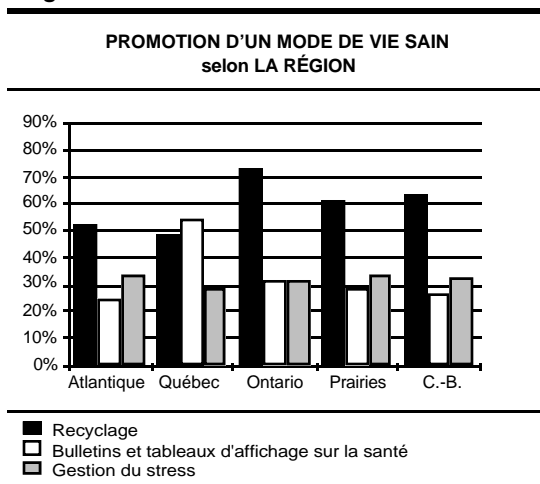
Faits saillants

- À l'échelle du Canada** Quelque 62 % des entreprises encouragent le recyclage. Les compagnies favorisent aussi d'autres saines habitudes telles que la gestion du stress (31 %), l'activité physique et les loisirs (30 %), l'utilisation des services communautaires en matière de santé et de mode de vie (29 %), la nutrition (20 %) et les journées de bien-être (15 %). Elles font la promotion de modes de vie sains dans leurs bulletins et sur leurs tableaux d'affichage (35 %) ou en fournissant des *informations* sur des sujets ayant trait au mode de vie : le recyclage (25 %), la gestion du stress (23 %), les services communautaires en matière de santé et de mode de vie (19 %), l'activité physique (17 %) et la nutrition (17 %).
- Comparaisons entre les régions** Les milieux de travail de l'Ontario sont ceux qui ont le plus tendance à encourager le recyclage. C'est le cas dans chaque région, à l'exception du Québec. Les entreprises du Québec ont plus tendance à promouvoir la santé dans un bulletin ou sur un tableau d'affichage et à encourager les journées de bien-être. Les compagnies de l'Atlantique font des services communautaires en matière de santé et de mode de vie leur deuxième type de promotion (Tableau 4A).
- Taille des entreprises** Il existe un rapport linéaire entre la taille des compagnies et la promotion du mode de vie. Ceci est notable en ce qui a trait au recyclage, à la gestion du stress, à l'activité physique et aux loisirs, aux services communautaires en matière de santé et de mode de vie, à la nutrition, aux bulletins et aux tableaux d'affichage. Il existe également un rapport linéaire approximatif entre la taille des entreprises et les journées de bien-être. En général, ce rapport se maintient indépendamment du genre de promotion, qu'il s'agisse de la diffusion d'*informations*, de la prestation de *programmes* ou de l'élaboration de *politiques* encourageant un mode de vie sain.

Commentaire

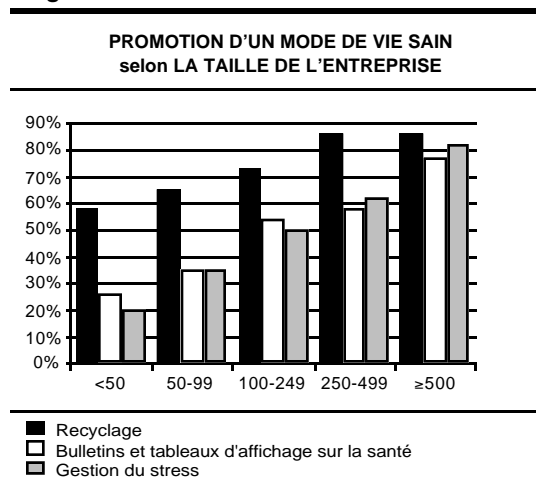
Bien qu'il n'existe pas de données antérieures sur les programmes de recyclage offerts dans les compagnies, il semble que de tels programmes témoignent d'un grand appui des entreprises et de leurs employés à l'égard du mouvement en faveur de la protection de l'environnement. Il n'y a que 30 % des entreprises qui indiquent favoriser l'activité physique et les loisirs, tandis que 54 % rapportent offrir des activités de loisirs au travail⁹. Ceci mérite de faire l'objet de recherches plus poussées.

Figure A



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

5. Sécurité et prévention des accidents

Faits saillants

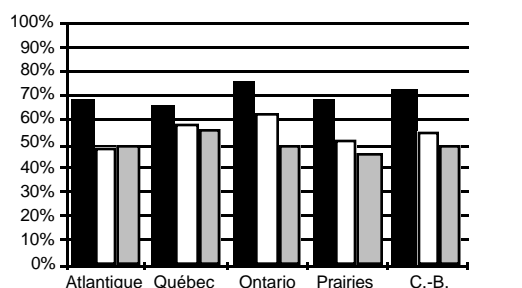
- À l'échelle du Canada** La majorité des entreprises ont adopté des politiques, fournissent des informations ou offrent des programmes afin d'améliorer la sécurité et de prévenir les accidents au travail. La formation en matière de sécurité et la prévention des accidents est l'initiative qui obtient le plus haut pourcentage (70 %), suivie des contrôles de sécurité (57 %), des soins préventifs pour le dos (50 %), de l'hygiène du travail (48 %) et des dangers environnementaux (46 %). Des programmes de formation en matière de sécurité et de prévention des accidents sont offerts dans 33 % des entreprises et 30 % ont des contrôles de sécurité. Plus de 40 % des compagnies fournissent des informations générales relativement à la sécurité, 29 % informent leurs employés de dangers environnementaux et 30 % donnent des renseignements sur l'hygiène du travail. Un quart des entreprises ont une politique sur la sécurité.
- Comparaisons entre les régions** Les compagnies de l'Ontario ont indiqué plus fréquemment avoir des contrôles de sécurité et des initiatives visant la formation en matière de sécurité et la prévention des accidents. Quant aux entreprises du Québec, elles ont plus tendance à avoir des initiatives dans le domaine de l'hygiène du travail (Tableau 5A) et des soins préventifs pour le dos.
- Taille des entreprises** À l'exception de l'hygiène du travail, il existe un rapport linéaire entre la taille des entreprises et l'appui accordé à la sécurité et à la prévention des accidents. Il y a également un rapport linéaire entre la taille des compagnies et les programmes relatifs aux soins préventifs pour le dos, aux contrôles de sécurité, aux dangers environnementaux et à l'hygiène du travail. Ceci s'applique également aux politiques visant la prévention des accidents et les contrôles de sécurité et aux informations sur les contrôles de sécurité.

Commentaire

Les différences régionales peuvent être liées aux types d'industries. Le Québec, qui vient en deuxième place en ce qui a trait au pourcentage d'industries manufacturières, a le plus tendance à avoir des initiatives de promotion de la santé dans le domaine de l'hygiène du travail. Comparée à d'autres régions, cette province a plus tendance à fournir des renseignements sur l'hygiène du travail, mais elle a moins tendance à avoir des programmes.

Figure A

SÉCURITÉ ET PRÉVENTION DES ACCIDENTS
selon LA RÉGION

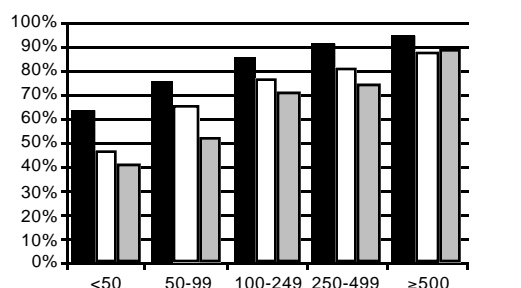


■ Formation en matière de sécurité, prévention des accidents
□ Contrôles de sécurité
■ Soins préventifs pour le dos

Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B

SÉCURITÉ ET PRÉVENTION DES ACCIDENTS
selon LA TAILLE DE L'ENTREPRISE



■ Formation en matière de sécurité, prévention des accidents
□ Contrôles de sécurité
■ Soins préventifs pour le dos

Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

6. Qualité de l'air et ergonomie

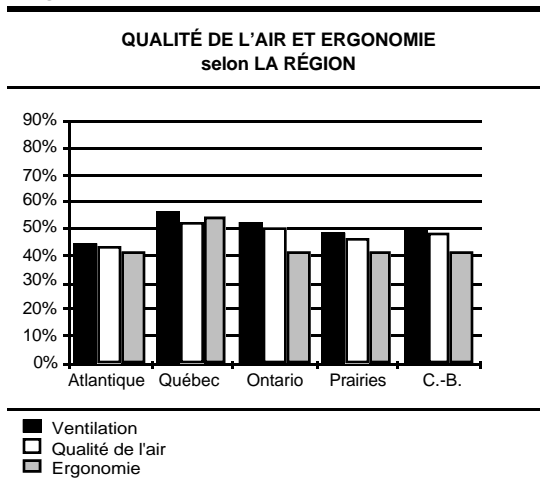
Faits saillants

- À l'échelle du Canada** La moitié des entreprises canadiennes ont des stratégies de promotion de la santé pour assurer une ventilation adéquate et donner à leurs employés de l'air de qualité acceptable. Plus de 20 % des compagnies ont des *politiques* visant la ventilation et la qualité de l'air. Environ 18 % ont des *programmes* de qualité de l'air et de ventilation et fournissent des *informations* à leurs employés à ce sujet. Plus de 40 % des milieux de travail s'occupent des problèmes d'ergonomie : 12 % ont une *politique* en matière d'ergonomie pour rendre le milieu de travail plus efficace, 26 % fournissent des *renseignements* et 15 % ont un *programme*.
- Comparaisons entre les régions** Les entreprises du Québec tendent davantage à prendre des mesures en ce qui a trait à la ventilation, à la qualité de l'air, à l'efficacité et au confort du milieu de travail que les compagnies des autres régions. Dans la région de l'Atlantique, les entreprises ont moins tendance à s'occuper de la ventilation et de la qualité de l'air.
- Taille des entreprises** Il existe un rapport linéaire entre la taille des entreprises et la diffusion d'*informations* et la prestation de *programmes* visant la qualité de l'air, la ventilation et l'ergonomie.

Commentaire

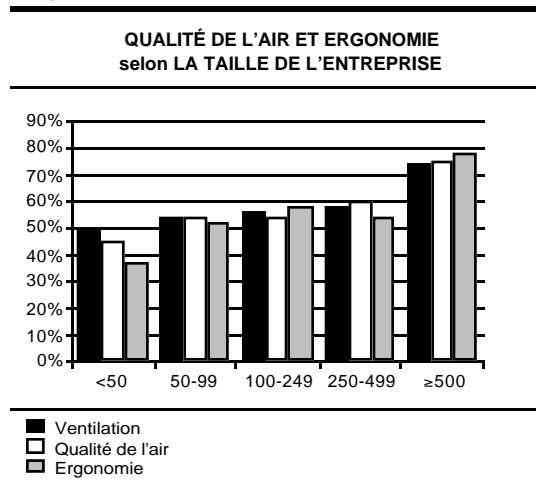
En 1988, 24 % des employés au Canada avaient indiqué que l'usage du tabac au travail était limité¹⁰ et 25 % avaient rapporté que l'usage du tabac était totalement interdit. Par conséquent, il n'est pas surprenant que plus de 20 % des entreprises aient des politiques en matière de ventilation. En fait, les campagnes contre l'usage du tabac pourraient avoir été l'élément qui a conscientisé davantage les gens aux problèmes de ventilation. La qualité de l'air fait maintenant l'objet de grandes préoccupations — et ce non seulement dans le secteur manufacturier, mais aussi dans les édifices où la circulation de l'air est contrôlée et qui sont équipés de photocopieuses, d'imprimantes au laser et de télécopieurs. En 1988, 24 % des Canadiens et des Canadiennes ont indiqué qu'ils avaient des problèmes de dos¹¹, comparativement à 10 % qui avaient indiqué avoir des problèmes au dos, aux membres ou aux articulations en 1978¹². Cette augmentation apparente pourrait avoir activé la demande en politiques, en informations et en programmes d'ergonomie.

Figure A



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

7. Interactions sociales saines

Faits saillants

- À l'échelle du Canada** Plus de 50 % des entreprises ont des initiatives en matière de communication, de règlement de conflits et de solution des problèmes, et 35 % ont adopté une approche face au harcèlement. Plus d'un quart des compagnies canadiennes ont des *programmes* de communication. Pratiquement la même proportion offrent des programmes de règlement de conflits et de solution de problèmes, et 6 % ont des programmes visant le harcèlement. Près de 20 % des entreprises disposent de *politiques* et d'*informations* sur le harcèlement, la communication, le règlement de conflits et la solution de problèmes.
- Comparaisons entre les régions** Dans l'ensemble, les entreprises du Québec ont plus tendance à s'occuper de la communication, du règlement de conflits et de la solution de problèmes, et moins du harcèlement. À l'exception du Québec, où l'approche principale consiste à fournir des *informations*, l'adoption de *politiques* est le moyen qui est le plus fréquemment adopté par les compagnies pour s'occuper du harcèlement.
- Taille des entreprises** Il existe un rapport linéaire entre la taille des entreprises et les politiques, les renseignements et les programmes contre le harcèlement. En outre, plus la compagnie est grande, plus elle tend à avoir des *informations* sur la communication et le règlement de conflits et des *programmes* de communication.

Commentaire

Bien que le harcèlement soit un problème de longue date, les médias lui prêtent une attention considérable dans les années 1990. Ce problème peut avoir des répercussions considérables sur le moral des employés affectés. Tandis que 22 % des entreprises seulement indiquent avoir des politiques contre le harcèlement et que 6 % rapportent avoir des programmes traitant de ce problème, 40 % mentionnent qu'elles donnent une formation à leurs superviseurs pour les sensibiliser davantage aux problèmes des employés (Sujet 21). La formation des superviseurs en ce qui a trait aux comportements de harcèlement et à leurs ramifications dans le milieu de travail pourrait être effectivement intégrée dans les programmes existants de formation.

Figure A

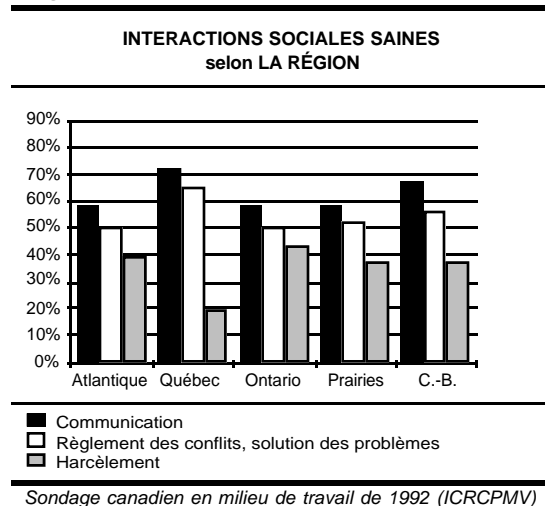
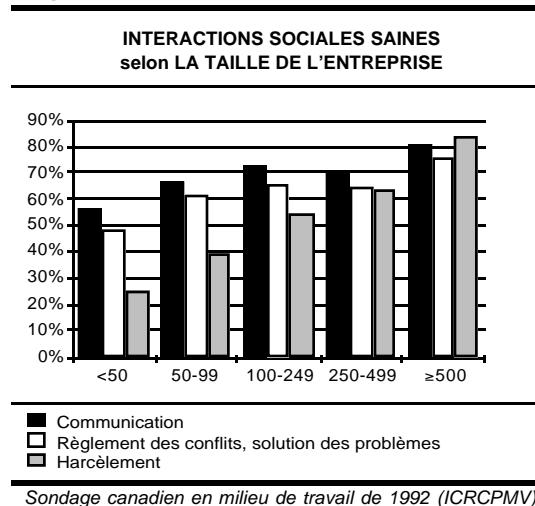


Figure B



8 .

Appui sur le plan personnel

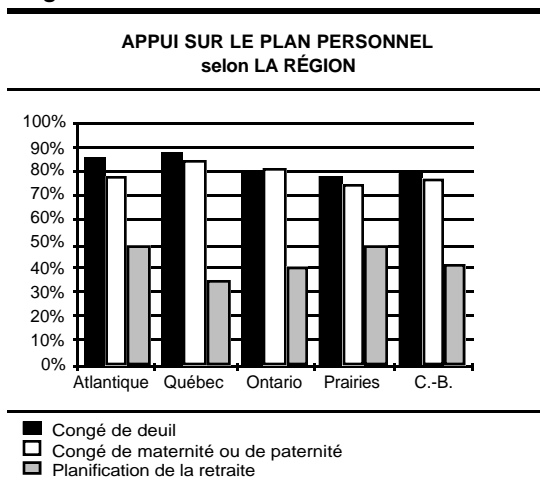
Faits saillants

- À l'échelle du Canada** Quatre cinquièmes des entreprises donnent un appui personnel à leurs employés par l'entremise de congés de maternité ou de paternité et de congés de deuil. D'autres approches connaissent une grande popularité : ce sont la planification de la retraite (41 %), le counselling confidentiel (39 %) et la planification financière (25 %). Plus de 5 % des entreprises manifestent leur appui à l'égard de la garde d'enfants, des compétences parentales et de la garde de personnes âgées. Trente-six pour cent des compagnies ont des *programmes* visant les congés de maternité ou de paternité et les congés de deuil. Près de la moitié disposent d'une *politique* pour de tels congés et environ 20 % fournissent des *informations*. Les politiques, les informations et les programmes sont des moyens qu'emploient fréquemment les entreprises pour appuyer le counselling et la planification de la retraite. En ce qui a trait à la planification financière, les entreprises optent pour la diffusion d'informations.
- Comparaisons entre les régions** La proportion de milieux de travail qui offrent des environnements appuyant les employés sur le plan personnel et l'approche qu'ils adoptent (programmes, informations ou politiques) varient selon les régions en ce qui a trait aux congés de maternité, de paternité et de deuil, et à la planification financière et de la retraite. Bien que la proportion d'entreprises qui appuient le counselling confidentiel soit à peu près la même dans toutes les régions, l'approche adoptée varie.
- Taille des entreprises** Il existe un rapport linéaire entre la taille des entreprises et chaque genre d'appui personnel, sauf en ce qui a trait à la garde d'enfants. Pour la garde d'enfants, le rapport n'est qu'approximativement linéaire. Il y a aussi des rapports linéaires au niveau de la diffusion d'informations et de la prestation de programmes visant les congés, la planification financière et de la retraite et le counselling et au niveau des politiques de congés de deuil et de counselling confidentiel.

Commentaire

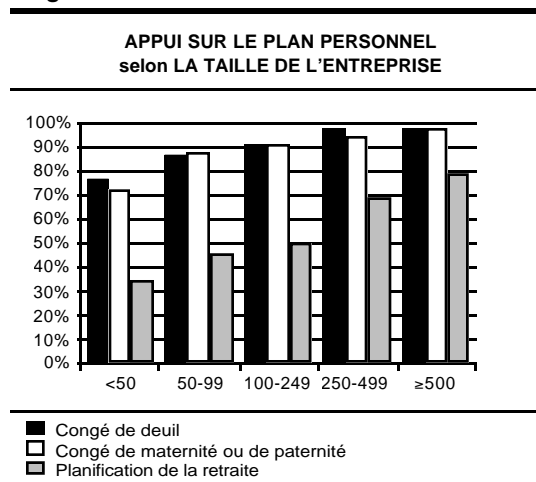
La garde d'enfants, la garde de personnes âgées et les compétences parentales sont devenues des problèmes important puisque les deux époux travaillent en dehors de chez eux dans la plupart des foyers canadiens. Les milieux de travail commencent tout juste à répondre à ces besoins ainsi qu'à la nouvelle tendance du vieillissement de la population en offrant des programmes de planification de la retraite.

Figure A



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

9.

Appui au niveau du travail

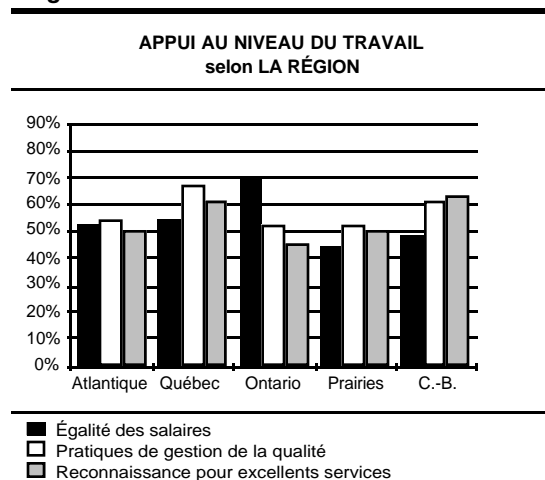
Faits saillants

- À l'échelle du Canada** De nombreuses entreprises favorisent les «pratiques de bonne gestion», soit les pratiques de gestion de la qualité (56 %), la reconnaissance pour excellents services (52 %), la responsabilisation des employés (38 %), la gestion du volume de travail (34 %) et la planification des remplacements (29 %). Les compagnies sont aussi en faveur d'une approche axée sur les employés. Plus de la moitié d'entre elles offrent des conditions de travail égales grâce à l'égalité des emplois et des salaires, et un grand nombre d'entreprises offrent la possibilité d'avoir des horaires variables. Quarante-six pour cent ont des stratégies visant les emplois permanents à temps partiel, 34 % pour les horaires variables, 25 % pour le partage d'emplois et 11 % pour le télétravail ou le travail à domicile.
- Comparaisons entre les régions** Les entreprises de l'Ontario ont plus tendance à s'occuper de l'égalité des salaires et des emplois. Celles des Prairies et de la Colombie-Britannique mettent l'accent sur la reconnaissance d'excellents services et la possibilité d'avoir des horaires variables et, comme celles de l'Atlantique et du Québec, elles favorisent les pratiques de gestion de la qualité.
- Taille des entreprises** Il existe un rapport linéaire entre la taille des entreprises et les «pratiques de bonne gestion», l'égalité des salaires et les emplois permanents à temps partiel. En ce qui a trait à la responsabilisation des employés, le rapport n'est qu'approximativement linéaire.

Commentaire

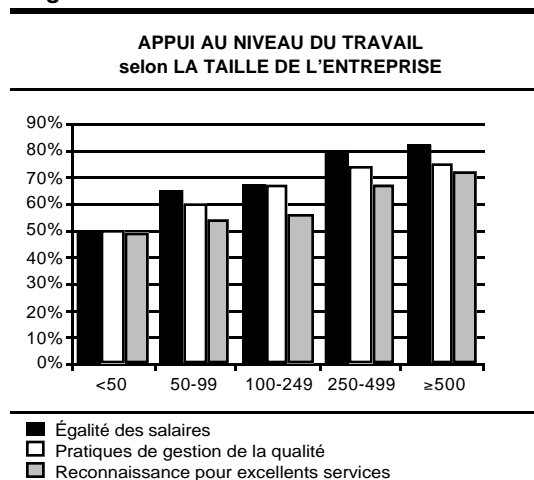
Avec l'Entente du libre-échange et la nécessité pour les entreprises canadiennes de devenir de plus en plus concurrentielles, les pratiques de bonne gestion constituent des éléments essentiels de réussite. Comme le confirment les analystes financiers, la responsabilité morale et sociale dans les entreprises mène à des profits à long terme¹³. Heureusement dans ce cas, ce qui est bon pour les entreprises l'est également pour les employés. Les compagnies réagissent aux problèmes d'égalité : plus d'un tiers d'entre elles indiquent avoir des politiques visant l'égalité des salaires. La disposition des entreprises à faire preuve de souplesse sur le plan des conditions de travail peut aussi les aider à devenir concurrentielles en favorisant un bon moral parmi leurs employés et en permettant à des employés qualifiés de rester sur le marché du travail grâce à un horaire variable ou à un emploi à temps partiel.

Figure A



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

10. Perfectionnement personnel

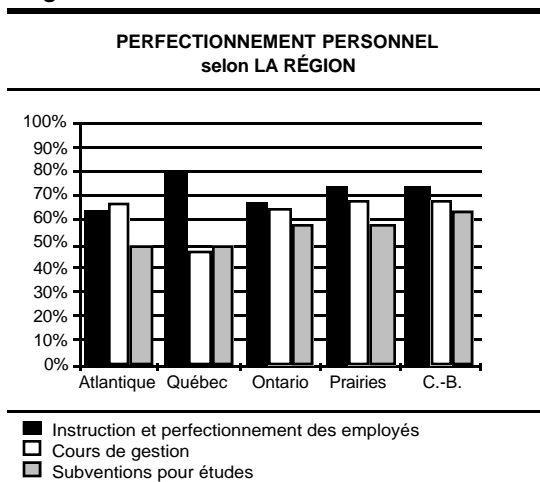
Faits saillants

- À l'échelle du Canada** La majorité des entreprises (71 %) encouragent l'instruction et le perfectionnement de leurs employés. Viennent ensuite les cours de gestion (61 %), les subventions pour études (56 %), les congés d'études (50 %) et le déroulement de la carrière (49 %). Plus de 25 % des compagnies ont des *politiques* en matière de subventions et de congés d'étude. Quinze pour cent ont des *politiques* visant les cours de gestion, 19 % pour l'instruction et le perfectionnement des employés et 11 % pour le déroulement de la carrière.
- Comparaisons entre les régions** Les résultats ne révèlent aucune configuration particulière selon les régions, sauf dans un domaine: celui des subventions pour études. La proportion des entreprises qui encouragent les subventions pour études augmente d'Est en Ouest, mais l'approche (consistant à adopter des politiques, à fournir des informations ou à donner des programmes) varie selon la région.
- Taille des entreprises** Il existe un rapport linéaire entre la taille des entreprises et tous les genres d'appuis à l'instruction et à la carrière, dont les congés et les subventions pour études, l'instruction et le perfectionnement des employés, les cours de gestion et le déroulement de la carrière.

Commentaire

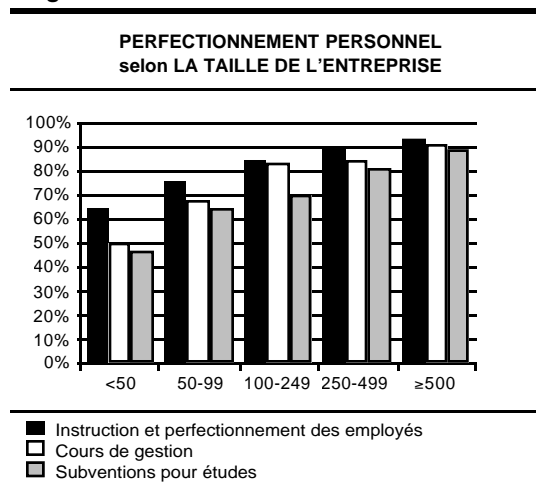
Les employés représentent une ressource précieuse pour les entreprises. Il n'est donc pas surprenant que de nombreuses compagnies investissent dans leurs employés en leur permettant de s'instruire et de se perfectionner. Cet investissement aide les employés à faire face aux exigences changeantes de leur travail et contribue à leur croissance personnelle, tout en rapportant aux entreprises puisqu'il les aide à garder une main d'oeuvre éduquée qui leur permet d'être concurrentielles sur le marché.

Figure A



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Chapitre B.

Conditions de travail

11. Conditions physiques

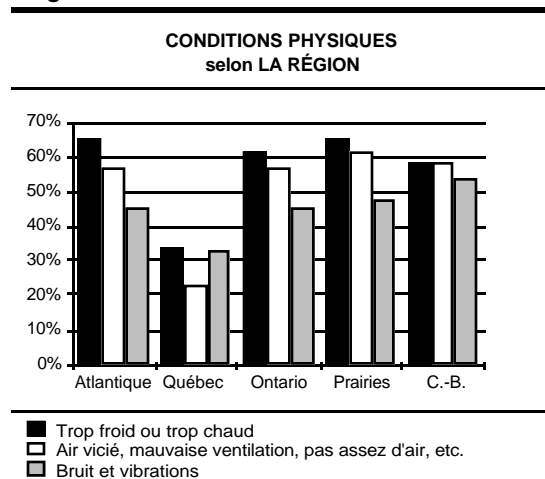
Faits saillants

- À l'échelle du Canada** Les températures désagréables, l'air vicié et une mauvaise ventilation sont un objet de préoccupation dans plus de la moitié des entreprises canadiennes et un quart d'entre elles s'en inquiètent *sérieusement*. Deux compagnies sur cinq se préoccupent du bruit et des vibrations, et une sur cinq s'en soucie *beaucoup*. Les autres conditions physiques comme les locaux insuffisants et le mauvais éclairage sont moins fréquemment indiquées comme étant une cause de préoccupation, bien que un tiers des entreprises s'en soucient.
- Comparaisons entre les régions** Les milieux de travail du Québec manifestent moins d'inquiétudes pour de nombreuses conditions physiques, dont la température, l'air vicié ou la mauvaise ventilation, les locaux insuffisants et l'éclairage. Ils ont deux fois moins tendance à se soucier de la chaleur ou du froid, de la mauvaise ventilation et des locaux insuffisants, et tendent 25 % de moins que les autres à se préoccuper de l'éclairage.
- Taille des entreprises** Environ 60 % des entreprises de 50 employés ou plus se soucient des températures des bureaux. Celles qui ont de 250 à 499 employés se préoccupent de l'air vicié et de la mauvaise ventilation, du manque d'air et du mauvais éclairage. Les compagnies de plus grande envergure ont plus tendance que les autres à s'inquiéter de l'insuffisance des locaux.

Commentaire

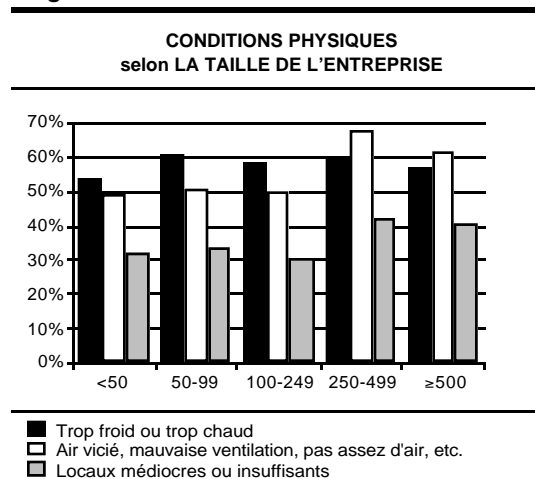
Ce sondage demandait aux décideurs clés à quel point ils se souciaient de certaines conditions physiques. Bien qu'une seule personne ait tendance à mentionner moins de sujets de préoccupation que l'ensemble des employés, on peut considérer les réponses obtenues comme un indicateur général de préoccupation. Cette approche devrait permettre d'établir des comparaisons plus larges par région, par province et en fonction de la taille des entreprises. De fait, il y a des indices à l'appui de ce concept. Ainsi, le rapport de l'Enquête sociale générale de 1991¹⁴ donne des résultats convergents : un peu plus de 20 % des travailleurs canadiens y expriment des inquiétudes face à la qualité de l'air au travail et 34 % face à la poussière en suspension dans l'air. Ceci appuie le présent sondage, où le quart des milieux de travail se préoccupent *sérieusement* de l'air vicié et de la mauvaise ventilation.

Figure A



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

12.

Exposition à des agents dangereux

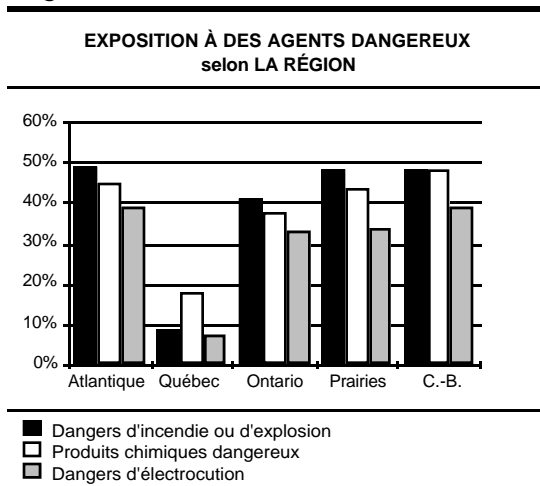
Faits saillants

- À l'échelle du Canada** Un tiers des milieux de travail canadiens se préoccupent de dangers d'incendie ou d'explosion et de produits chimiques dangereux. En réalité, un quart se soucient *sérieusement* des dangers d'incendie ou d'explosion et une compagnie sur cinq, de l'exposition à des produits chimiques dangereux. De plus, environ 25 % des entreprises s'inquiètent des agents biologiques ou des maladies contagieuses et des dangers d'électrocution. En ce qui a trait aux rayons X, aux autres rayonnements et aux terminaux à écrans de visualisation, 22 % des compagnies s'en préoccupent.
- Comparaisons entre les régions** Les entreprises de l'Atlantique, des Prairies et de la Colombie-Britannique ont plus tendance à s'inquiéter des dangers d'incendie et d'explosion et des produits chimiques dangereux. Celles de l'Atlantique et de la Colombie-Britannique se préoccupent aussi des dangers d'électrocution. Les compagnies du Québec tendent moins à se soucier de tous les types d'agents dangereux, que ce soient les dangers d'incendie et d'explosion, l'exposition aux produits chimiques dangereux, aux agents biologiques et aux maladies contagieuses, ainsi que les dangers d'électrocution et de radiation.
- Taille des entreprises** Les entreprises de 250 employés ou plus ont davantage tendance à se préoccuper des produits chimiques dangereux et de l'exposition aux agents biologiques, aux maladies contagieuses et aux rayonnements.

Commentaire

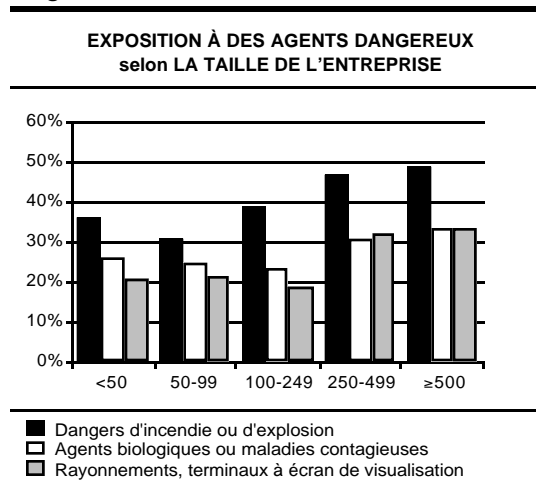
Le personnel clé de plus de 13 000 entreprises se déclare *très* inquiet des dangers d'incendie et d'explosion. Ces agents constituent des risques sérieux en matière de sécurité. D'autres analyses pourraient permettre d'examiner le rapport qui existe entre les dangers d'incendie et d'explosion et 1) les préoccupations en matière de sécurité (Sujet 13) et 2) la fréquence des programmes de sécurité (Sujet 5). La grande préoccupation que représentent les produits chimiques dangereux aux yeux des employeurs est convergente avec le point de vue des travailleurs canadiens. Selon l'Enquête sociale générale de 1991¹⁵, 18 % des employés s'inquiètent d'être exposés à des produits chimiques dangereux.

Figure A



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

13.

Préoccupations en matière de sécurité

Faits saillants

- À l'échelle du Canada** Dans plus de 40 % des entreprises canadiennes, les types de travail dangereux sont sources de préoccupations. Une proportion semblable de compagnies se soucient d'avoir des locaux sales et en désordre. Environ 35 % se préoccupent d'avoir des machines ou des matériels dangereux et de la formation insuffisante en matière de sécurité. Peu d'entreprises indiquent que ces conditions dangereuses et malsaines sont sources de stress chez leurs employés.
- Comparaisons entre les régions** Les entreprises des Prairies et de la Colombie-Britannique ont plus tendance à se soucier des types de travail, des machines et du matériel dangereux que les entreprises des autres régions. Celles de l'Atlantique, des Prairies et de la Colombie-Britannique ont plus tendance à se préoccuper des locaux sales et en désordre et de l'insuffisance de la formation en matière de sécurité. Au Québec, un plus petit nombre d'entreprises se préoccupent de chacun de ces problèmes de sécurité.
- Taille des entreprises** Les compagnies de 100 à 249 employés et de plus de 500 employés tendent davantage à se soucier des types de travail dangereux. Les petites et moyennes entreprises ont plus tendance à se préoccuper de la saleté et du désordre des locaux. Les compagnies de grande envergure s'inquiètent davantage de l'équipement dangereux, de la formation insuffisante en matière de sécurité et des conditions dangereuses ou malsaines.

Commentaire

Peu d'entreprises indiquent que ces conditions de travail malsaines et dangereuses sont sources de stress chez leurs employés. Il reste à étudier le rapport qui existe entre cette absence de stress et 1) l'existence de ces conditions et 2) la possibilité qu'ont les employés de formuler leur opinion sur les aspects de leur travail associés à leur propre santé et sécurité (Sujet 21).

Figure A

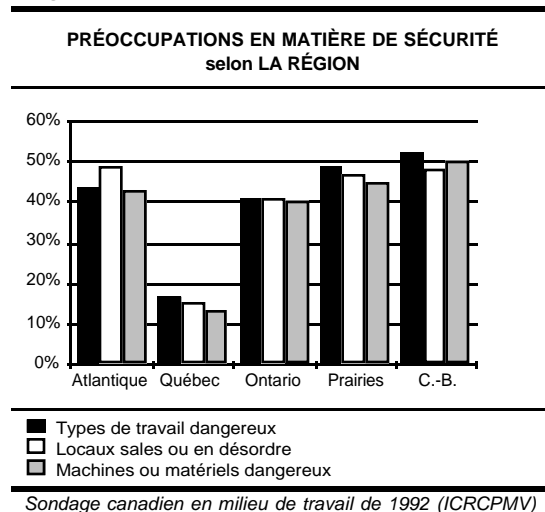
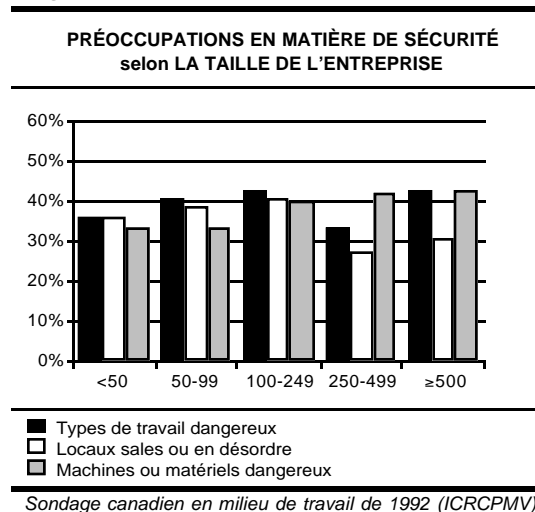


Figure B



14.

Risques de traumatismes physiques

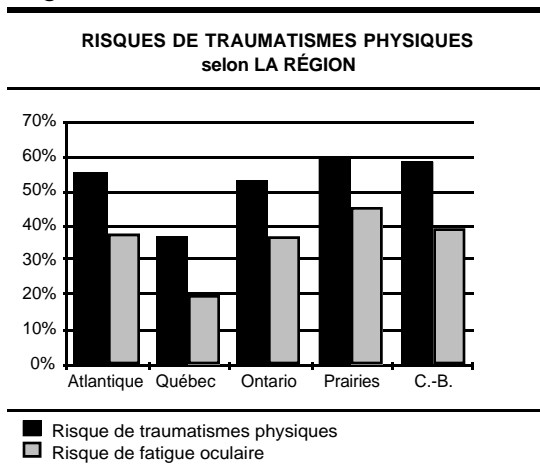
Faits saillants

- À l'échelle du Canada** La moitié des entreprises canadiennes s'inquiètent des risques de traumatismes physiques au travail. Trente-cinq pour cent se soucient des risques de fatigue oculaire. Il ne s'agit pas là de légères préoccupations puisque 40 % des entreprises qui s'en inquiètent (soit 20 % de toutes les compagnies) admettent qu'elles s'inquiètent *sérieusement* des risques de traumatismes physiques et de fatigue oculaire au travail.
- Comparaisons entre les régions** C'est dans les régions de l'ouest du Canada que les entreprises se soucient le plus des risques de traumatismes physiques au travail. Viennent ensuite les compagnies de l'Atlantique, principalement à cause de l'Île-du-Prince-Édouard où près de 75 % des milieux de travail s'en préoccupent. Les entreprises des Prairies rapportent s'inquiéter davantage des risques de fatigue oculaire. Quant aux compagnies du Québec, ce sont celles qui s'inquiètent le moins de ces deux sortes de risques.
- Taille des entreprises** Environ 65 % des entreprises de 100 à 499 employés se préoccupent des risques de traumatismes physiques. Viennent ensuite les compagnies de 500 employés ou plus où 60 % s'en soucient. Ces compagnies ont plus tendance à s'inquiéter des risques de fatigue oculaire (45 %), tandis que celles de 100 à 249 employés tendent le moins à s'en soucier (27 %).

Commentaire

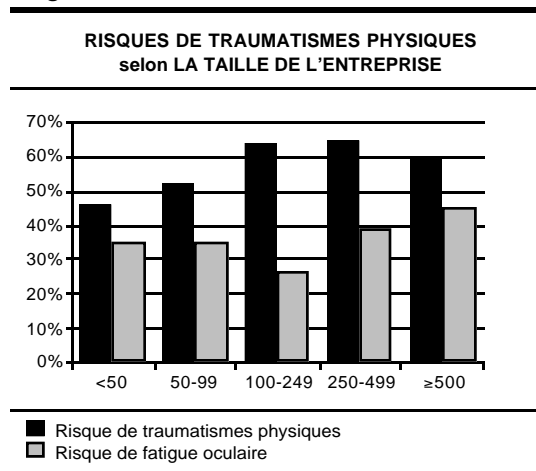
Le questionnaire présentait les blessures au dos comme un exemple de traumatisme physique. Les résultats reflètent probablement cet aspect particulier des traumatismes physiques et devraient donc être interprétés en conséquence. Ce souci est convergent avec le pourcentage d'entreprises (34 %) qui offrent des *programmes* de formation en matière de sécurité et de prévention des accidents et le pourcentage de celles (12 %) qui ont des *programmes* de soins préventifs pour le dos (Sujet 5). Le degré moins élevé de préoccupation dans les entreprises du Québec est convergent avec le fait que cette région manifeste un niveau beaucoup plus bas d'inquiétude pour tous les genres de conditions de travail explorés dans le présent chapitre. Le point de vue des entreprises et des employés diffèrent: tandis que 20 % des compagnies se soucient *beaucoup* des risques de blessures physiques, seuls 7 % des employés croient qu'ils s'exposent à des risques d'accident ou de blessure¹⁶.

Figure A



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

15.

Fatigue et activité physique

Faits saillants

- À l'échelle du Canada** La fatigue physique et la fatigue mentale sont reconnues comme étant des sources importantes de stress chez les employés dans plus d'un quart des entreprises canadiennes. Parallèlement, 15 % des milieux de travail indiquent que les emplois sédentaires occasionnent du stress chez leurs employés. En réponse à une question légèrement différente, 22 % des entreprises mentionnent soit qu'elles se soucient, soit qu'elles se soucient *sérieusement* du manque d'activité physique au travail.
- Comparaisons entre les régions** Les compagnies des Prairies ont plus tendance à indiquer que la fatigue mentale est une source de stress chez leurs employés : 33 % l'ont rapporté. À l'inverse, les entreprises du Québec tendent moins à mentionner le stress occasionné par la fatigue mentale et plus à rapporter une préoccupation concernant le manque d'activité physique au travail.
- Taille des entreprises** Les petites et les grandes entreprises semblent ne pas s'entendre sur ce sujet. Alors que 53 % des compagnies de 500 employés ou plus attribuent le stress de leurs employés à la fatigue mentale, seules 23 % des entreprises de moins de 50 employés sont du même avis. De même, les compagnies de 250 à 499 employés ont deux fois plus tendance que les petites entreprises à attribuer le stress à la fatigue physique. Il existe une petite augmentation constante du niveau de stress provenant des emplois sédentaires avec la taille des entreprises, les grandes compagnies ayant plus tendance à mentionner le manque d'activité physique au travail que les petites entreprises.

Commentaire

La fatigue mentale et la fatigue physique ont souvent été associées au manque d'activité physique. Dans l'Enquête Campbell sur le mieux-être des Canadiens et des Canadiennes de 1988¹⁷, 50 % des répondants ont indiqué qu'ils croyaient qu'une activité physique rigoureuse les aidait considérablement à se sentir mieux mentalement. De façon similaire, 61 % croyaient qu'une telle activité les aidait à se sentir mieux physiquement. Ceci donne de bons arguments en faveur de l'intégration de programmes de vie active dans les milieux de travail.

Figure A

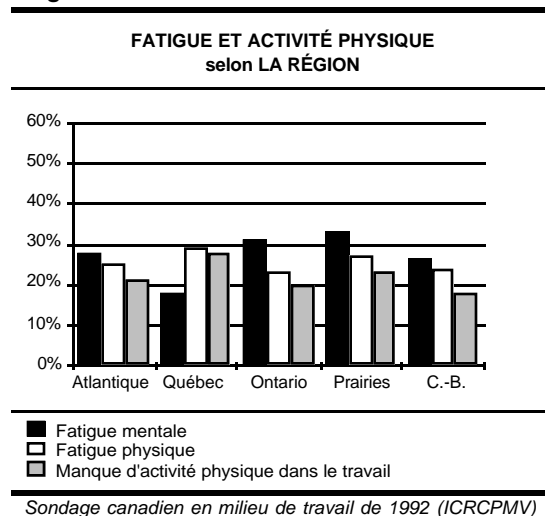
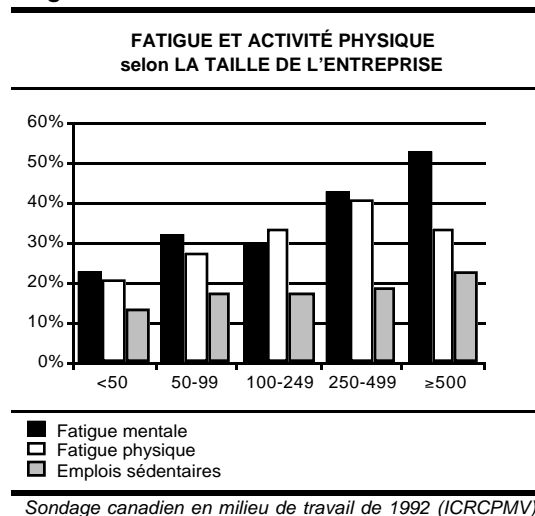


Figure B



16. Contraintes de temps

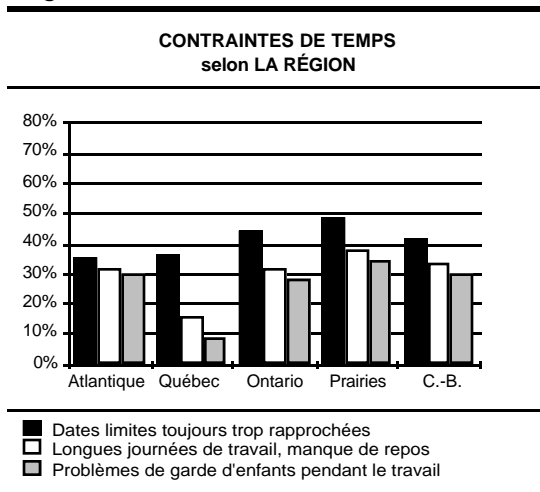
Faits saillants

- À l'échelle du Canada** Dans 40 % des entreprises, les employés subissent un stress important en raison de dates limites toujours trop rapprochées. Quelque 20 % indiquent que les heures supplémentaires imprévues occasionnent du stress et se soucient des travaux incessants à longueur de journée. Près de 30 % s'inquiètent des longues journées de travail et du manque de repos, et 25 % se préoccupent des problèmes de garde d'enfants pendant le travail. Enfin, 15 % des entreprises indiquent comme sources de stress le travail par équipe de nuit et de jour ainsi que les journées de travail trop longues et les horaires sans souplesse.
- Comparaisons entre les régions** Presque 50 % des compagnies des Prairies mentionnent le stress provenant de dates limites toujours trop rapprochées. À l'inverse, seules 35 % des entreprises de l'Atlantique indiquent cette source de stress. Les entreprises des Prairies ont plus tendance à mentionner les heures supplémentaires imprévues, les longues journées de travail et le manque de repos ainsi que les problèmes de garde d'enfants pendant le travail. Au Québec, les entreprises rapportent moins les problèmes de garde d'enfants pendant le travail et les longues journées de travail comme étant une source de stress.
- Taille des entreprises** Plus la taille des entreprises augmente, plus le stress attribuable aux dates limites empire. Les heures supplémentaires imprévues, le travail par équipe de nuit et de jour, les longues journées de travail et les horaires sans souplesse ont également plus tendance à être des causes de stress dans les grandes entreprises. Les problèmes de garde d'enfants pendant le travail tendent davantage à être une préoccupation des entreprises de 500 employés ou plus.

Commentaire

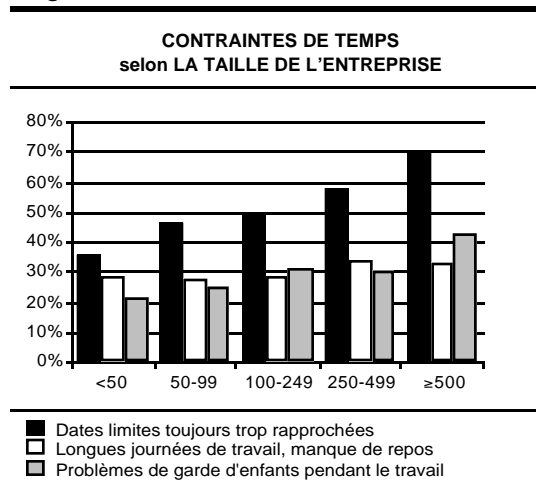
Dans une autre étude, un employé sur quatre indique faire face à trop d'exigences en matière de temps¹⁸. Dans le présent sondage, plusieurs questions traitaient des contraintes de temps auxquelles font face les employés canadiens. Ces contraintes allaient des dates limites au travail par équipe de nuit et de jour, en passant par les problèmes de garde d'enfants pendant le travail. En raison de la lente reprise après la récession, les entreprises sont contraintes de devenir de plus en plus concurrentielles en disposant de ressources limitées. Cette situation aura tendance à entraîner un stress continu chez les employés.

Figure A



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

17.

Environnement du travail

Faits saillants

- À l'échelle du Canada** Plus d'un tiers des entreprises indiquent qu'elles s'inquiètent au sujet des personnes qui travaillent sous l'influence de la drogue ou de l'alcool. La grande majorité d'entre elles se soucient *sérieusement* de ce problème. Un quart rapportent que leurs employés subissent du stress en raison d'un travail répétitif ou ennuyeux. Parallèlement, presque un tiers des entreprises se préoccupent de l'inquiétude et de l'inattention des employés. Une compagnie sur cinq dit qu'une bonne partie du stress de ses employés provient du manque de formation pour les postes qui leur sont attribués. Une entreprise sur dix mentionne le manque d'outils ou de matériels appropriés, et un nombre égal de compagnies indiquent la difficulté à déchiffrer des instructions écrites ou des étiquettes. Peu d'entreprises indiquent l'isolement comme une source de stress.
- Comparaisons entre les régions** C'est dans les régions de l'Ouest et de l'Atlantique que les entreprises se préoccupent le plus des personnes qui travaillent sous l'influence de la drogue ou de l'alcool. Dans ces régions, la moitié des compagnies s'en soucient. En contraste, seules 8 % des entreprises du Québec font part de ce souci. Un plus petit nombre d'entreprises du Québec rapportent du stress attribuable au travail répétitif ou ennuyeux et des préoccupations face à l'inquiétude et à l'inattention, à la difficulté à déchiffrer des instructions écrites, au manque d'outils ou de matériels appropriés.
- Taille des entreprises** Il semble que les petites entreprises se préoccupent davantage des personnes qui travaillent sous l'influence de la drogue ou de l'alcool. En ce qui a trait à l'inquiétude et à l'inattention, ce sont principalement les entreprises de moins de 100 employés et celles de 500 employés ou plus qui s'en soucient. Les grandes entreprises indiquent plus souvent comme source de stress le travail répétitif ou ennuyeux et le manque de formation pour le poste attribué.

Commentaire

On pourrait attribuer le plus grand nombre de tâches répétitives ou ennuyeuses dans les grandes entreprises à la plus grande fragmentation des tâches qui les caractérise. Le rapport qui existe entre la fréquence du travail répétitif et ennuyeux et le niveau d'inquiétude au sujet des employés qui travaillent sous l'influence de la drogue ou de l'alcool justifie des recherches plus poussées.

Figure A

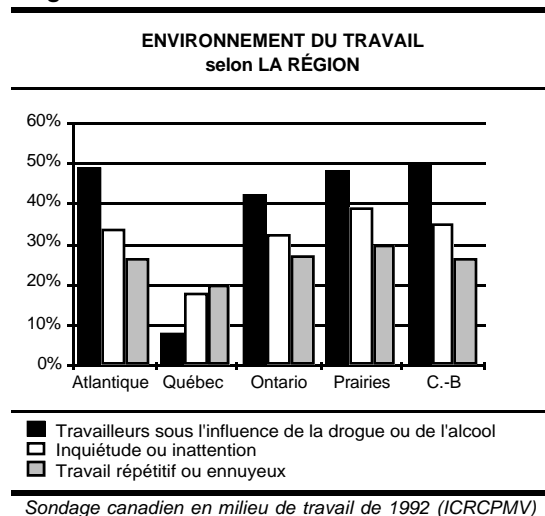
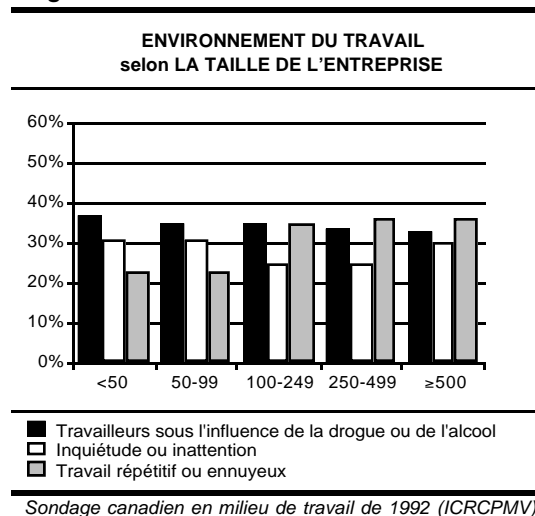


Figure B



18. Conflits au travail

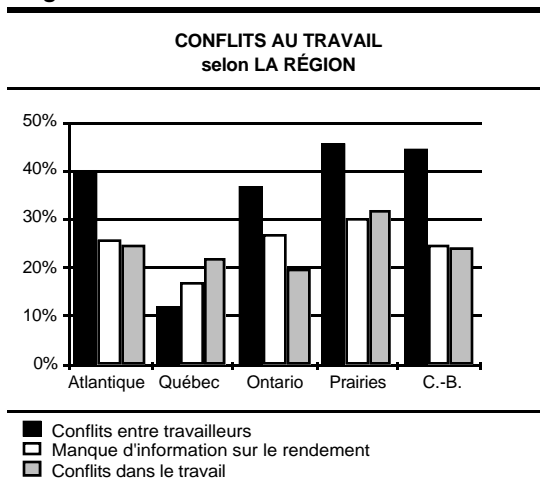
Faits saillants

- À l'échelle du Canada** Dans les entreprises canadiennes, 18 % rapportent des conflits avec les superviseurs ou la direction. De plus, 25 % mentionnent le manque d'information sur le rendement, 23 % font part de conflits dans le travail ou entre travailleurs, 17 % d'attentes irréalistes et 15 % du manque d'équité dans la manière de traiter le personnel. Les conflits entre travailleurs sont encore plus fréquents et sont une cause de souci dans un tiers des entreprises incluses dans le sondage.
- Comparaisons entre les régions** Un plus petit nombre de milieux de travail du Québec rapportent des conflits entre les travailleurs et leurs supérieurs, des attentes irréalistes, le manque d'information sur le rendement et le manque d'équité. Les compagnies des Prairies sont celles qui citent le plus souvent les conflits dans le travail et le manque d'information sur le rendement.
- Taille des entreprises** C'est dans les entreprises de 50 à 99 employés que les conflits entre les travailleurs sont le plus fréquents. Les conflits entre les employés et les supérieurs augmentent avec la taille des entreprises, tout comme le manque d'information sur le rendement et les attentes irréalistes. Le manque d'équité est plus fréquemment cité dans les compagnies de 500 employés ou plus. La fréquence des conflits dans le travail est particulièrement haute dans les entreprises de 250 à 499 employés.

Commentaire

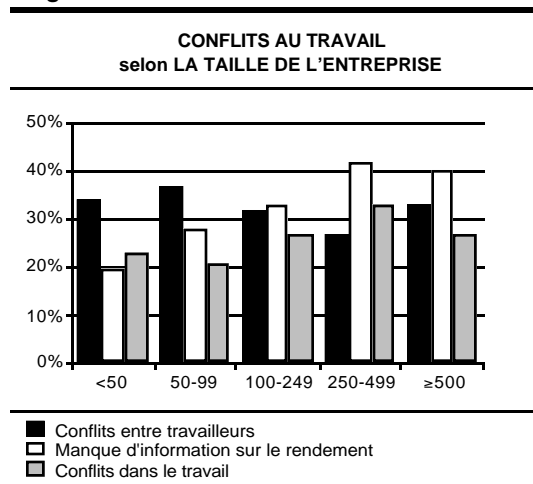
On pourrait expliquer les variations qui existent selon la taille des entreprises en disant que, dans les grandes compagnies, les supérieurs sont plus loin du personnel et, par conséquent, ont moins tendance à être conscients de l'insatisfaction des employés. Ces variations pourraient également provenir de différences de philosophie et de style de gestion. Dans une autre étude, environ 10 % des employés pensent qu'ils ont des relations interpersonnelles médiocres au travail¹⁹. Dans le présent sondage, peu d'employeurs pensent que leur personnel fait face à ce type d'obstacle : 2 % se soucient *énormément* des conflits entre travailleurs et 2 % pensent que les employés subissent *beaucoup* de stress en raison de conflits avec les superviseurs.

Figure A



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

19.

Harcèlement et discrimination

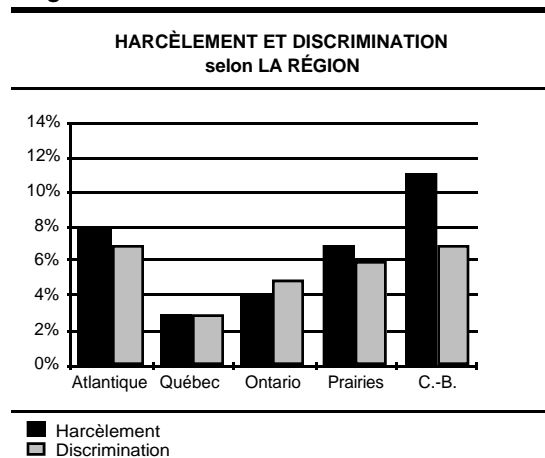
Faits saillants

- **À l'échelle du Canada** En moyenne au Canada, 5 % des milieux de travail indiquent que les employés subissent un stress attribuable au harcèlement et à la discrimination.
- **Comparaisons entre les régions** Au niveau des pourcentages, les différences entre les régions sont minimales en ce qui a trait au harcèlement et à la discrimination. Les plus hauts pourcentages de harcèlement sont rapportés en Colombie-Britannique (11 %) et dans la région de l'Atlantique (8 %). Ce sont les entreprises du Québec qui font part du taux le plus bas (3 %).
- **Taille des entreprises** Peu d'entreprises indiquent que le harcèlement et la discrimination sont une source de stress dans leur milieu de travail. Les grandes compagnies semblent s'en préoccuper davantage que les petites : 9 % des entreprises de 500 employés ou plus mentionnent le stress attribuable au harcèlement et 11 % font part de stress dû à la discrimination.

Commentaire

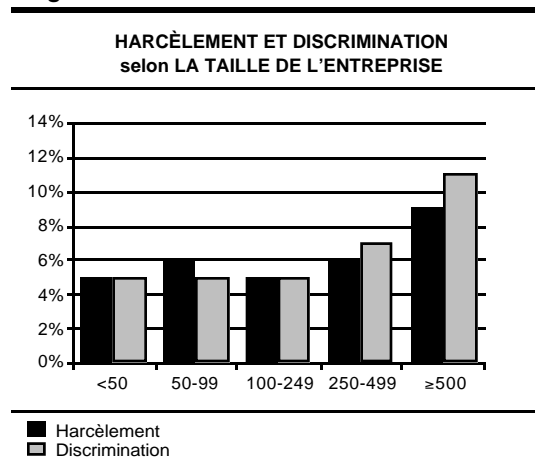
Le harcèlement et la discrimination sont des sujets délicats à approfondir dans un questionnaire. Les faibles pourcentages obtenus peuvent être en partie associés à cet aspect. Ils peuvent aussi être liés à l'hésitation des employés à mentionner de telles situations. Il est cependant évident que la direction des entreprises se préoccupe des possibilités de harcèlement et de discrimination, comme l'indique le pourcentage de compagnies (20 %) qui ont adopté des politiques en matière de harcèlement (20 %, voir Sujet 7) et d'équité (30 %, voir Sujet 9). Malgré la plage étroite des pourcentages obtenus, le harcèlement et la discrimination semblent produire moins de stress dans les entreprises du Québec que dans les autres régions. La même configuration apparaît au Québec dans les sujets 11 à 14 visant les préoccupations relatives à l'environnement physique, et dans les sujets 17, 18 et 20 traitant des sources de stress. Cette curieuse différence est-elle attribuable à un traitement différent de ces questions dans les médias et la culture des entreprises du Québec?

Figure A



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

20.

Incertitudes financières

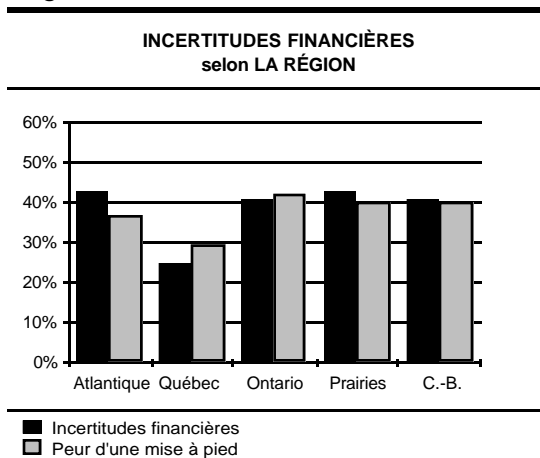
Faits saillants

- À l'échelle du Canada** Le stress attribuable aux incertitudes financières et à la peur d'une mise à pied est largement répandu dans les entreprises canadiennes. Environ 38 % des milieux de travail reconnaissent l'importance que les inquiétudes d'ordre financier revêtent dans leurs organisations. Malgré ce contexte inconstant, 22 % des compagnies rapportent qu'elles ne font pas face au stress attribuable aux incertitudes financières, et 26 % indiquent qu'elles ne sont pas affectées par la peur d'une mise à pied.
- Comparaisons entre les régions** C'est dans les Prairies et dans la région de l'Atlantique qu'apparaissent les plus hauts taux d'incertitudes financières. Les entreprises du Québec ont moins tendance à rapporter le stress provenant d'incertitudes financières. Il n'en demeure pas moins que, même dans cette province, un quart des milieux de travail les citent comme une source de stress. La peur d'une mise à pied varie également d'une région à l'autre. Les entreprises du Québec sont celles qui tendent le moins à faire part de cette peur (29 %) et celles de l'Ontario sont celles qui ont le plus tendance à le faire (42 %).
- Taille des entreprises** Ce sont les compagnies de 250 à 499 employés qui tendent le plus à mentionner le stress provenant d'incertitudes financières. En général, les petites entreprises semblent être moins affectées par ces incertitudes. La peur d'une mise à pied augmente elle aussi avec la taille des compagnies.

Commentaire

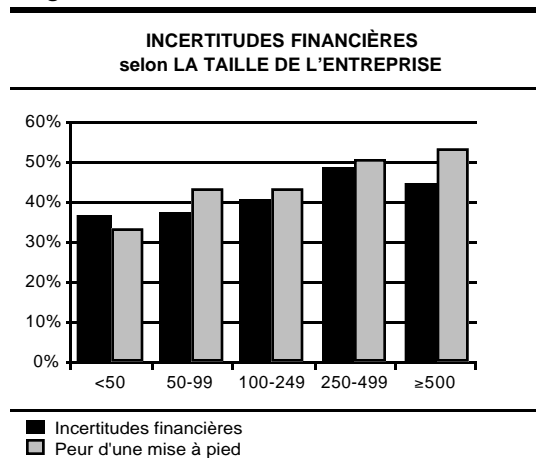
Le Sondage canadien en milieu de travail a été effectué au printemps 1992, soit pendant la récession. Les hauts pourcentages observés en matière d'incertitudes financières et de peur de mise à pied tiennent certainement compte de cette réalité. Les plus bas niveaux d'incertitudes financières obtenus dans la région de l'Atlantique et, en particulier, à Terre-Neuve semblent quelque peu surprenants étant donné les hauts taux de chômage dans cette région. Ces résultats pourraient-ils être liés au minimum des 10 semaines exigées pour obtenir de l'assurance chômage? Pourraient-ils être liés à l'acceptation de hauts taux de chômage? Les petites entreprises, qui sont celles qui engagent la plus grande partie de la main d'oeuvre, semblent offrir le contexte financier le plus stable selon ce sondage.

Figure A



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

21. Stress et contrôle perçu

Faits saillants

- À l'échelle du Canada** Le sondage contenait des questions au sujet des dispositions prises pour réduire le sentiment de stress des employés au travail. Ces dispositions comprenaient le soutien social, les programmes d'aide aux employés et l'influence ou le contrôle que perçoivent les employés en ce qui a trait à leur travail. La grande majorité des entreprises indiquent qu'elles donnent un soutien social par l'entremise d'un dialogue avec les employés (83 %). Un grand nombre de compagnies rendent les superviseurs plus réceptifs aux préoccupations des employés en leur fournissant une formation dans ce domaine (40 %), et un certain nombre offrent des programmes d'aide aux employés pour les aider à faire face au stress du travail (27 %). Les deux tiers des entreprises donnent aux employés le contrôle de certains aspects de leur travail, surtout dans les domaines touchant à la santé et à la sécurité. Plus de la moitié laissent les employés influencer certains événements de leur vie professionnelle, et la même proportion permet aux employés de participer à la conception et à l'organisation de leur travail.
- Comparaisons entre les régions** À l'exception du Québec, la configuration nationale se maintient dans chacune des régions. Si la plupart des entreprises du Québec disent avoir un dialogue avec les employés, elles ont tout de même moins tendance à le faire que les entreprises des autres régions. Par ailleurs, les compagnies du Québec semblent avoir moins tendance à donner aux employés le contrôle de leur sécurité, de leur santé et d'autres aspects de leur travail.
- Taille des entreprises** La prestation des programmes d'aide augmente avec la taille des entreprises. Ce rapport s'applique également à la formation des superviseurs, sauf dans les compagnies de 500 employés ou plus. Les grandes entreprises tendent davantage à permettre aux employés de contrôler des aspects de leur travail touchant à leur santé et celles de 100 à 249 employés, à permettre la participation des employés à la conception et à l'organisation du travail.

Commentaire

La fréquence du stress a augmenté dans notre société. Étant donné qu'une personne consacre en moyenne la moitié des heures qu'elle passe éveillée à travailler, la capacité de reconnaître, de supprimer et de surmonter le stress au travail peut présenter des avantages globaux importants pour la santé des employés.

Figure A

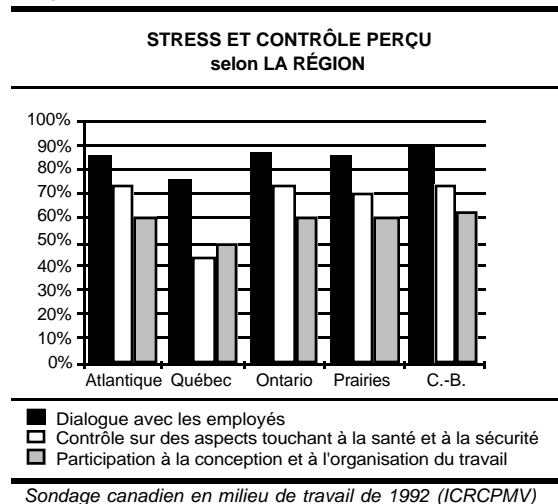
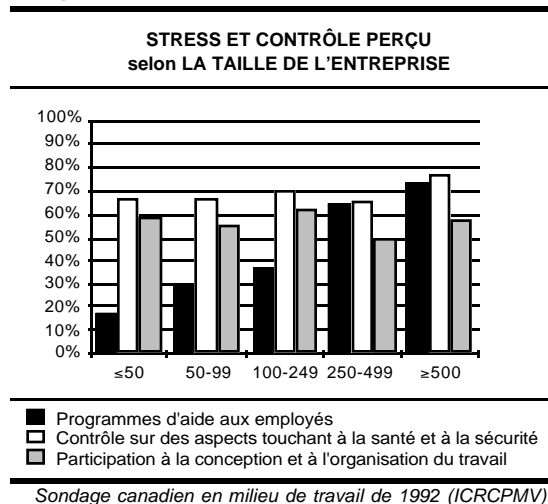


Figure B



Chapitre C.

Planification et évaluation

22.

Engagement en matière de santé

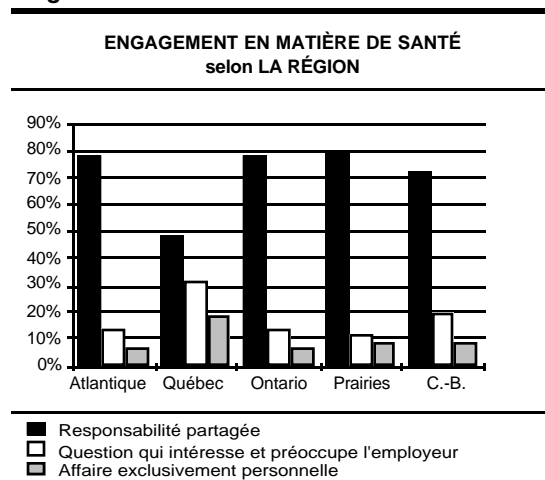
Faits saillants

- À l'échelle du Canada** Neuf employeurs sur 10 se soucient de la santé de leurs employés. Soixante et onze pour cent des compagnies indiquent que l'employeur et l'employé partagent des responsabilités dans le domaine de la santé de l'employé. Quelque 18 % de plus rapportent que la santé des employés est au moins une question qui intéresse et qui préoccupe les employeurs. Dans 10 % des entreprises, la santé est considérée comme relevant seulement de la responsabilité des employés.
- Comparaisons entre les régions** Les entreprises du Québec ont plus tendance à estimer que la santé relève uniquement de la responsabilité des employés. De plus, seules la moitié des entreprises du Québec jugent que l'employeur et l'employé partagent la responsabilité de la santé de l'employé. Dans la région de l'Atlantique, en Ontario et dans les Prairies, les compagnies ont plus tendance à considérer que la santé est une responsabilité partagée.
- Taille des entreprises** Il existe un rapport manifeste entre la taille des entreprises et l'opinion selon laquelle la responsabilité de la santé est partagée entre l'employeur et l'employé. En général, plus une compagnie a d'employés, plus elle a tendance à avoir cette opinion. Cette observation s'applique particulièrement aux entreprises de 500 à 999 employés.

Commentaire

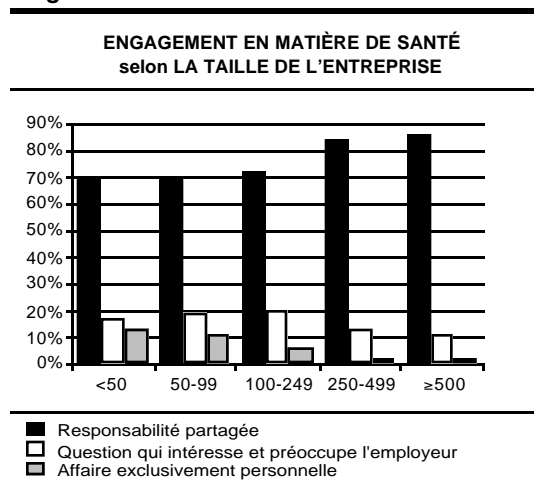
Près de 50 000 compagnies canadiennes reconnaissent qu'une compagnie a certaines responsabilités vis à vis de la santé de ses employés. Cette disposition constitue la première étape d'un engagement dans un programme complet de promotion de la santé. Les programmes de promotion de la santé ciblent habituellement les grandes entreprises. Cette étude montre que 70 % des petites entreprises sont également prêtes pour certaines formes de programmes de promotion de la santé.

Figure A



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

23.

Facteurs influençant la santé

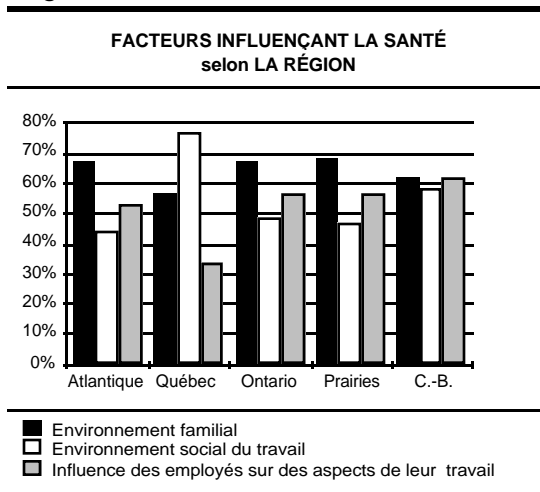
Faits saillants

- À l'échelle du Canada** Les répondants du sondage avaient reçu une liste de facteurs qui peuvent influencer la santé et parmi lesquels ils devaient choisir ceux qui avaient les plus grandes répercussions sur le bien-être des employés. Parmi ces facteurs, l'environnement familial est celui qui est le plus souvent choisi. Plus de la moitié des répondants indiquent que l'environnement social du travail et l'influence que les employés ont sur certains aspects de leur travail sont également des facteurs importants qui ont un effet sur le bien-être de leurs employés. Les autres facteurs mentionnés sont, par ordre de popularité, l'environnement matériel du travail, l'hygiène de vie, l'influence des employés sur certains aspects de leur santé et le soutien des autres personnes.
- Comparaisons entre les régions** Au Québec, l'environnement social du travail arrive en première place, suivi de l'environnement familial, puis de l'environnement matériel du travail. L'environnement familial se classe en premier dans les autres régions, suivi de l'influence des employés sur certains aspects de leur travail et de l'environnement matériel du travail.
- Taille des entreprises** Sauf dans les grandes entreprises, l'environnement familial arrive en première position parmi les facteurs qui influencent la santé. L'environnement social du travail et l'influence des employés sur certains aspects de leur travail se classent en deuxième ou en troisième place. Dans les grandes compagnies, l'influence des employés sur certains aspects de leur travail arrive en première place, suivie de l'environnement familial et de l'environnement social du travail.

Commentaire

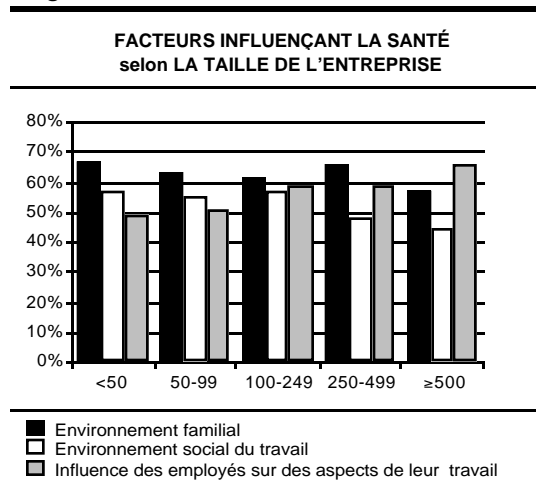
Comme pour le reste de ce sondage, ce sont des décideurs clés qui ont répondu à cette question. On ne sait pas si l'importance relative de ces facteurs correspond ou non aux opinions ou aux besoins des employés. Toutefois, étant donné que 45 % des grandes entreprises font un sondage pour connaître les besoins de leurs employés (Sujet 25), il est probable que les besoins des employés aient influencé la perception d'un certain nombre de répondants en ce qui a trait à l'importance relative des facteurs influençant la santé des employés.

Figure A



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

24.

Processus de prise de décision

Faits saillants

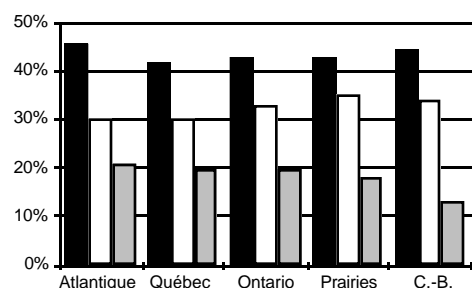
- À l'échelle du Canada** Dans 43 % des entreprises, le processus de prise de décision est mené par les employés, les cadres supérieurs et les employés dirigeant ensemble le processus ou les employés prenant l'initiative. D'autres modes populaires de prise de décision sont ceux où seuls les cadres supérieurs dirigent le processus (19 %) et ceux où les cadres supérieurs consultent les employés sur certains points ou sur tous les aspects du programme (33 %).
- Comparaisons entre les régions** Dans les régions, la tendance selon laquelle les cadres supérieurs dirigent le processus diminue d'Est en Ouest. C'est dans l'Île-du-Prince-Édouard que les cadres supérieurs ont le moins tendance à diriger le processus de direction (Tableau 24). Dans cette province, le choix le plus populaire est la prise de décision par les employés.
- Taille des entreprises** Dans les entreprises de moins de 50 employés, le processus a plus tendance à être mené par les employés. Dans les compagnies de 100 employés ou plus, les employés ont davantage tendance à consulter les travailleurs.

Commentaire

Un système complet de santé sert à répondre aux besoins des employés. Les entreprises qui partagent la prise de décision avec leurs employés sont plus susceptibles de répondre à ces besoins. Près de 19 000 compagnies dirigent leurs programmes de promotion de la santé de cette manière et ont plus de chances de tirer parti de l'approche adoptée par le modèle complet du système de la santé en milieu de travail proposé par Santé Canada²⁰. Parmi ces compagnies, près de 10 000 ont moins de 50 employés. Il reste à relever le défi de trouver le moyen le plus efficace et le plus économique de promouvoir cette approche complète auprès de ce grand nombre de petites entreprises. De plus, les 15 000 compagnies qui consultent leurs employés sur les aspects du programme ou qui laissent les employés prendre l'initiative constituent un grand marché potentiel pour l'approche globale.

Figure A

RESPONSABLES DE LA PRISE DE DÉCISION
selon LA RÉGION

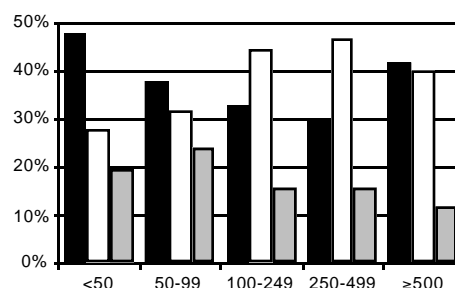


■ Employés
□ Cadres supérieurs, en consultant les employés
■ Cadres supérieurs seuls

Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B

RESPONSABLES DE LA PRISE DE DÉCISION
selon LA TAILLE DE L'ENTREPRISE



■ Employés
□ Cadres supérieurs, en consultant les employés
■ Cadres supérieurs seuls

Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

25.

Influences sur le contenu des programmes

Faits saillants

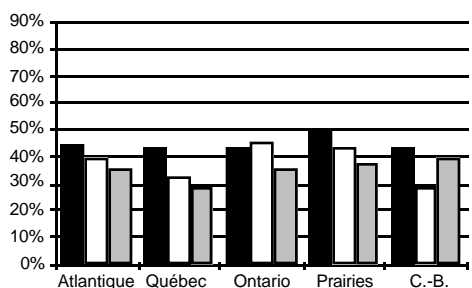
- À l'échelle du Canada** Selon les entreprises, les facteurs qui influencent leurs activités de promotion de la santé sont des problèmes comme l'absentéisme, les blessures, le taux de rotation et le manque de rendement. Viennent ensuite par ordre d'importance la perception des besoins (par la division des ressources humaines, du personnel et par le comité de la santé et de la sécurité), l'intérêt du propriétaire ou d'autres décideurs clés, les demandes de programmes ou d'aide de la part des employés, les sondages des besoins et des intérêts des employés, les informations dans la presse et les présentations de vente efficaces.
- Comparaisons entre les régions** Les problèmes sont les facteurs les plus fréquemment cités dans toutes les régions, sauf en Ontario où ils arrivent très près en deuxième position. La perception des besoins se classe en deuxième place dans toutes les régions, sauf en Ontario où elle est en première position et en Colombie-Britannique où elle est en troisième place.
- Taille des entreprises** Les plus grandes entreprises ont plus tendance à mentionner les problèmes comme des facteurs qui influencent le contenu des programmes. Le classement des facteurs varie selon la taille des compagnies. Le facteur le plus fréquemment mentionné dans les entreprises de 100 employés ou plus est la perception des besoins par la division des ressources humaines, du personnel ou par le comité de la santé et de la sécurité. Dans les plus petites compagnies, la fréquence des problèmes est le facteur clé qui influence le contenu des programmes. Les entreprises de 250 employés ou plus ont plus tendance à procéder à une évaluation des besoins. En fait, presque la moitié des milieux de travail de 500 employés ou plus rapportent qu'ils le font.

Commentaire

Au moins 45 % des entreprises fondent leurs programmes sur des problèmes ou la perception des besoins de la compagnie par les décideurs clés. Bien que plus de la moitié des entreprises incluent le point de vue des employés dans le processus de prise de décision, seules 25 % des compagnies basent le contenu de leurs programmes sur un sondage des besoins des employés. Ces entreprises représentent plus de 16 000 compagnies qui ont effectué une sorte d'évaluation des besoins et qui sont éventuellement prêtes à avoir une approche plus complète de la promotion de la santé.

Figure A

INFLUENCES SUR LE CONTENU DES PROGRAMMES
selon LA RÉGION

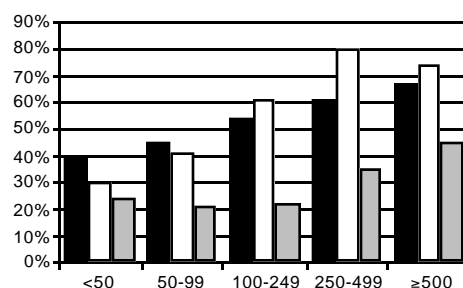


■ Problèmes tels que l'absentéisme, les accidents, etc.
□ Perception des besoins par les décideurs clés
▒ Intérêt manifesté par la direction

Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B

INFLUENCES SUR LE CONTENU DES PROGRAMMES
selon LA TAILLE DE L'ENTREPRISE



■ Problèmes tels que l'absentéisme, les accidents, etc.
□ Perception des besoins par les décideurs clés
▒ Enquête sur les besoins et les intérêts

Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

26.

Accès aux programmes

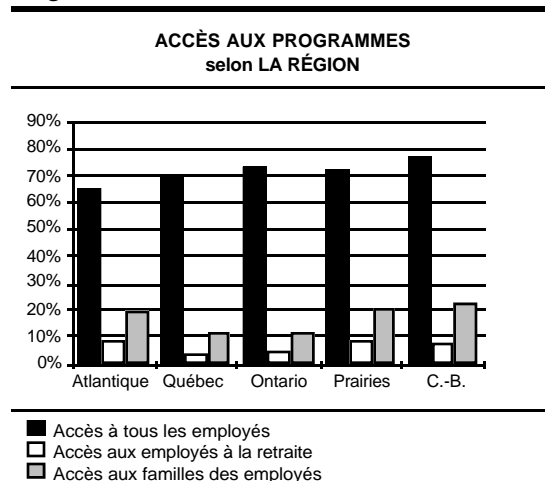
Faits saillants

- À l'échelle du Canada** Dans la majorité des entreprises qui offrent des programmes de promotion de la santé, tous les employés peuvent participer aux programmes. Six pour cent des compagnies permettent aux travailleurs à la retraite d'y prendre part et 14 % autorisent les membres de la famille à y participer. Dans les entreprises où seuls certains employés peuvent prendre part aux programmes, les employés à temps plein ont plus tendance à y avoir accès que les employés à temps partiel, les salariés ont plus tendance à y avoir accès que les employés payés à l'heure, et les cadres et les professionnels ont plus tendance à y avoir accès que les employés de bureau, les ouvriers qualifiés et les ouvriers non spécialisés. Les contractuels sont ceux qui ont le moins tendance à pouvoir y participer.
- Comparaisons entre les régions** En Colombie-Britannique, les entreprises tendent davantage à permettre à tous leurs employés de participer à leurs programmes, et cette tendance diminue d'Ouest en Est. Les membres de la famille et les travailleurs à la retraite ont plus de chances de pouvoir participer aux programmes des milieux de travail dans les régions de l'Atlantique et des Prairies et en Colombie-Britannique.
- Taille des entreprises** L'accès de tous les employés aux programmes de promotion de la santé semble augmenter avec la taille des entreprises. Lorsqu'il y a des restrictions, on retrouve généralement les mêmes rapports que ceux qui sont observés à l'échelle nationale.

Commentaire

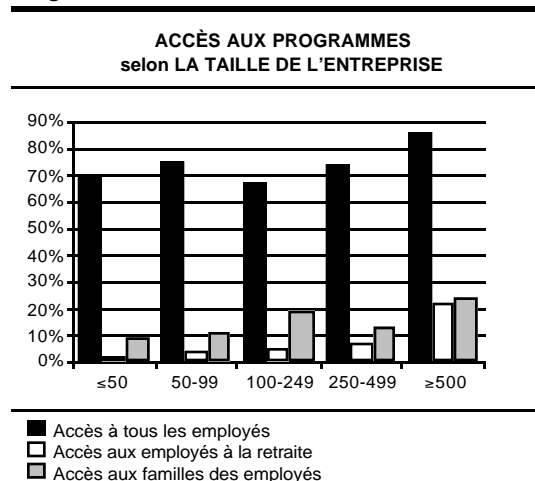
Selon la récente Enquête promotion de la santé de 1990, des disparités persistent au niveau de la santé, des pratiques de santé et des modes de vie sains dans certains groupes de la population²¹. Ces disparités sont liées au niveau d'éducation. Le milieu de travail est un endroit où la promotion de la santé pourrait atteindre les groupes qui sont sous-représentés. Par conséquent, le fait d'accroître l'accès à toutes les composantes des programmes de santé des entreprises peut aider à réduire ce problème. Vu que la majorité de la main d'oeuvre canadienne travaille dans de petites entreprises, ceci représente pour les promoteurs de la santé le défi particulier de concevoir des ressources appropriées et d'atteindre le grand nombre d'entreprises concernées.

Figure A



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

27. Méthodes d'évaluation

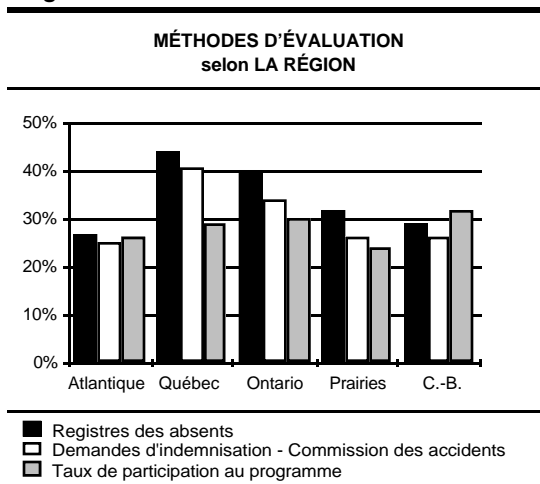
Faits saillants

- À l'échelle du Canada** Un tiers des entreprises qui indiquent qu'elles ont un programme de promotion de la santé ne l'évaluent pas. Parmi celles qui le font, la méthode d'évaluation la plus répandue consiste à vérifier le taux d'absentéisme. Après cette méthode vient l'examen des demandes d'indemnisation adressées à la Commission des accidents du travail, du taux de participation au programme, du rendement des employés, du taux de rotation des employés et des autres registres ayant un rapport avec la santé, l'analyse des coûts-avantages et les changements intervenus dans les pratiques de santé des employés.
- Comparaisons entre les régions** Plus de 40 % des entreprises qui ont des programmes dans les régions de l'Atlantique et des Prairies ne les évaluent pas, comparées à 25 % au Québec. La consultation des registres des absents et des demandes d'indemnisation adressées à la Commission des accidents du travail sont des méthodes populaires dans les compagnies ontariennes et québécoises.
- Taille des entreprises** Plus la taille de l'entreprise augmente, plus l'examen du taux de participation tend à servir de méthode d'évaluation. La vérification des registres des absents demeure l'un des deux premiers choix, indépendamment de la taille des compagnies. L'examen du rendement est l'autre méthode populaire adoptée dans les petites entreprises. Dans les moyennes et les grandes entreprises, l'autre méthode consiste à revoir les demandes d'indemnisation adressées à la Commission des accidents du travail.

Commentaire

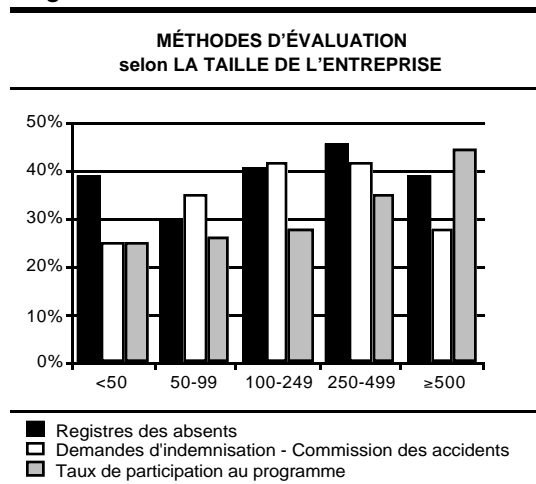
Dans ce sondage, une compagnie est considérée comme ayant un programme de promotion de la santé si elle indique avoir des politiques, diffuser des informations ou avoir des programmes d'activités dans n'importe laquelle des composantes énumérées dans les Sujets 1 à 10. En fonction de cette définition, 93 % des entreprises qui ont répondu au sondage ont un programme de promotion de la santé. Toutefois, 68 % indiquent qu'elles n'ont pas de programme. Cela peut être attribuable au fait qu'une compagnie doit avoir un nombre important de politiques, d'informations et de programmes avant de considérer qu'elle a un programme de promotion de la santé. Cette divergence a eu pour résultat que seules 32 % des entreprises ont fourni des informations sur leurs méthodes d'évaluation. La plupart des entreprises ont recours à de multiples méthodes d'évaluation, et le type de méthodes pourrait bien dépendre des composantes du programme.

Figure A



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

28. Avantages perçus

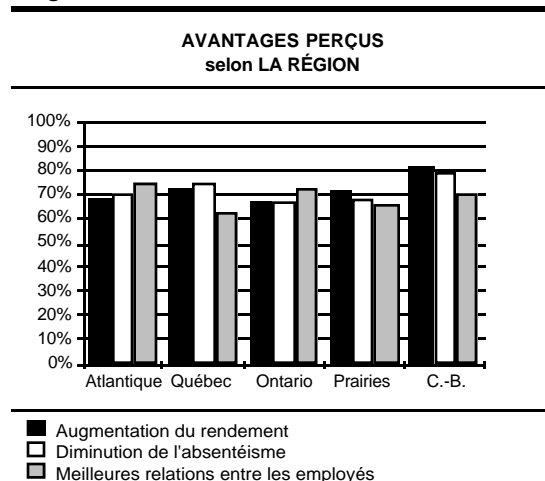
Faits saillants

- À l'échelle du Canada** Plus de 60 % des entreprises qui ont des programmes de promotion de la santé rapportent que ces programmes procurent les avantages suivants : augmentation du rendement, diminution de l'absentéisme, meilleures relations entre les employés, amélioration de la santé, du bien-être et du moral des employés, preuve que la compagnie se soucie de ses employés et diminution du nombre d'accidents. Les autres avantages perçus sont une plus grande satisfaction dans le travail (56 %), la diminution du nombre de demandes d'indemnisation adressées à la Commission des accidents du travail (51 %), la diminution des frais médicaux et des primes d'assurance (49 %), la diminution du taux de rotation du personnel et la stimulation du recrutement (44 %), ainsi que l'amélioration de la culture d'entreprise (39 %). Les avantages les moins fréquemment cités sont la réhabilitation et l'exécution des obligations imposées par la convention collective.
- Comparaisons entre les régions** Dans les Prairies et en Colombie-Britannique, les entreprises suivent la configuration nationale en ce qui a trait au classement des quatre premiers avantages. Dans les compagnies de la région de l'Atlantique et de l'Ontario qui ont des programmes, l'amélioration des relations entre les employés est l'avantage le plus populaire, et dans celles du Québec, c'est la diminution de l'absentéisme qui est le plus fréquemment cité.
- Taille des entreprises** En général, plus l'entreprise est grande, plus elle a tendance à citer chacun des facteurs comme des avantages des programmes de promotion de la santé.

Commentaire

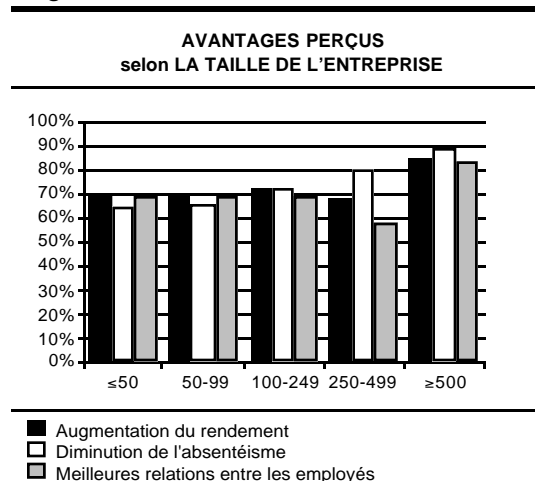
L'approche axée sur les avantages est habituellement la plus efficace, que l'on vende des produits ou des programmes sociaux. Les données de ce sondage peuvent servir à documenter les avantages reconnus à l'échelle nationale et à adapter le message à des provinces et à des industries particulières, ainsi qu'à des entreprises de taille spécifique. Les plus grandes entreprises pourraient avoir plus tendance à citer chacun des avantages parce que leurs programmes comprennent plus de composantes ou parce qu'elles ont recours à différentes méthodes d'évaluation (Sujet 27). Ces possibilités méritent des recherches plus poussées.

Figure A



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

29. Orientations futures

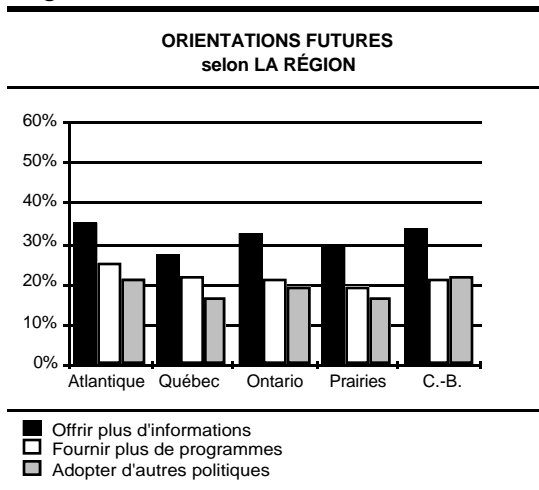
Faits saillants

- À l'échelle du Canada** Un nombre important d'entreprises souhaitent entreprendre des activités de promotion de la santé ou les accroître. Presque un tiers, soit environ 20 000 compagnies, désirent offrir plus d'*informations*. Les milieux de travail voudraient également augmenter leurs efforts en fournissant plus de *programmes* (13 000 entreprises), en adoptant des *politiques* de promotion (11 500 compagnies) et en offrant une aide financière (8 000 entreprises).
- Comparaisons entre les régions** Dans les régions, la situation reflète généralement ce qui se passe à l'échelle nationale. Toutefois, les entreprises de la région de l'Atlantique s'intéressent autant à l'adoption de politiques qu'à l'octroi de subventions, et celles de la Colombie-Britannique sont autant en faveur de l'adoption de politiques que de la prestation d'un plus grand nombre de programmes.
- Taille des entreprises** Plus une entreprise est grande, plus elle a tendance à souhaiter entreprendre ou accroître des *politiques* de promotion de la santé et des activités d'*information* et des *programmes* dans ce domaine. Les compagnies qui souhaitent le plus accroître leur aide financière sont, dans l'ordre, celles de 500 employés ou plus, celles de 100 à 249 employés et celles de 250 à 499 employés.

Commentaire

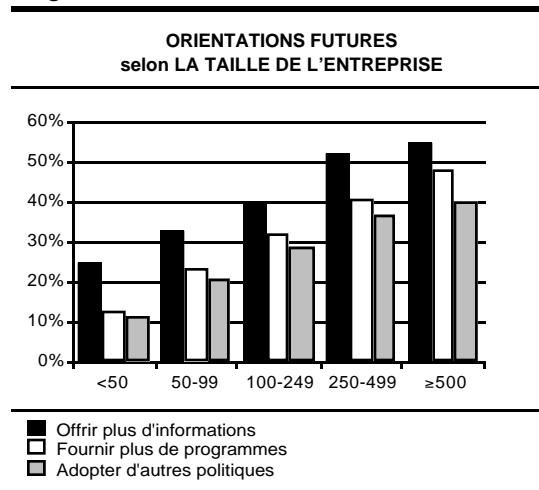
La plupart des entreprises qui s'intéressent aux programmes de promotion de la santé désirent accroître ou améliorer des programmes qui existent déjà, au lieu d'en entreprendre de nouveaux. En fait, plus de 90 % des compagnies de chaque province et plus de 95 % des entreprises de 50 employés ou plus indiquent qu'elles ont déjà une certaine forme de programmes de promotion de la santé. La plus forte demande proviendra des petites et des moyennes entreprises. Le Sujet 30, *Demande potentielle de services*, traite des possibilités qui s'offrent aux professionnels qui veulent élaborer des ressources appropriées à l'appui des programmes de promotion de la santé.

Figure A



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

30.

Demande potentielle de services

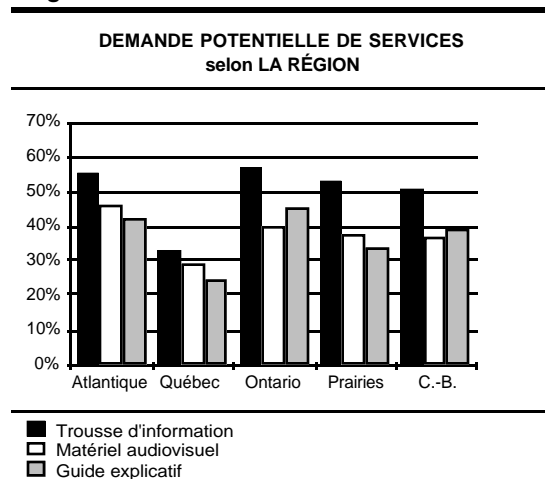
Faits saillants

- À l'échelle du Canada** La moitié des entreprises canadiennes croient qu'une trousse d'information les aiderait à planifier et à mettre en oeuvre leurs programmes de promotion de la santé. Plus d'un tiers auraient besoin de matériel audiovisuel, d'un guide explicatif et de programmes de formation du personnel. Environ 30 % aimeraient en savoir plus sur les ressources et les services communautaires, les ateliers, les dons, les subventions et les prêts sans intérêt, ainsi que sur les possibilités d'échanges avec d'autres organismes offrant des programmes de promotion de la santé.
- Comparaisons entre les régions** Si l'ordre varie, les trousse d'information, le matériel audiovisuel et le guide explicatif sont les trois options les plus populaires en Ontario, dans les Prairies et en Colombie-Britannique. Dans la région de l'Atlantique, la formation du personnel remplace le guide explicatif et pousse cette option en quatrième place. Au Québec, la configuration de la demande est différente : la formation du personnel arrive en première position, suivie des ressources et des services communautaires, puis des échanges avec d'autres entreprises.
- Taille des entreprises** Il existe un rapport linéaire entre la taille de l'entreprise et les demandes d'échanges, d'instruments d'évaluation des besoins et d'instruments d'évaluation des programmes. Plus une entreprise est petite, moins elle est portée à montrer un intérêt pour les services et les ressources dont il est ici question.

Commentaire

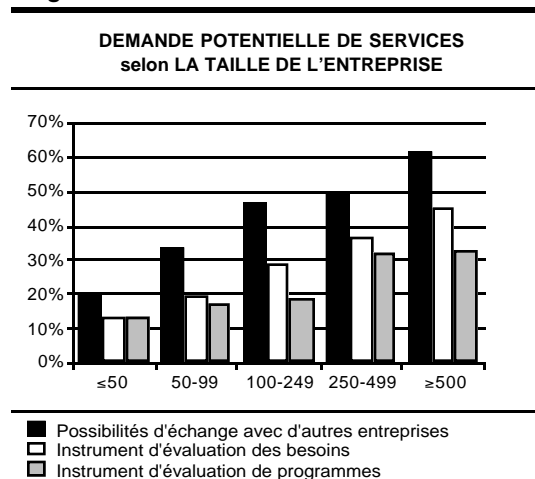
Quelque 13 500 petites entreprises et 4 400 moyennes entreprises veulent accroître leurs activités d'information dans le cadre de leurs programmes de promotion de la santé (Sujet 29). Ce résultat est convergent avec la demande de trousse d'information et de matériel audiovisuel. La demande de guide explicatif est aussi convergente avec le souhait qu'ont formulé 13 000 entreprises d'accroître leurs programmes d'activités. Les trousse d'information devraient décrire les avantages, et les guides devraient comprendre des études de cas indiquant les stratégies adoptées dans des mises en oeuvre réussies.

Figure A



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Annexe A.

Tableaux

Liste de tableaux

Tableau 1	Mesures préventives d'hygiène de vie
Tableau 2	Services de santé
Tableau 3	Interventions concernant le mode de vie
Tableau 4	Promotion d'un mode de vie sain
Tableau 5	Sécurité et prévention des accidents
Tableau 6	Qualité de l'air et ergonomie
Tableau 7	Interactions sociales saines
Tableau 8	Appui sur le plan personnel
Tableau 9	Appui au niveau du travail
Tableau 10	Perfectionnement personnel
Tableau 11	Conditions physiques
Tableau 12	Exposition à des agents dangereux
Tableau 13	Préoccupations en matière de sécurité
Tableau 14	Risques de traumatismes physiques
Tableau 15	Fatigue et activité physique
Tableau 16	Contraintes de temps
Tableau 17	Environnement du travail
Tableau 18	Conflits au travail
Tableau 19	Harcèlement et discrimination
Tableau 20	Incertitudes financières
Tableau 21	Stress et contrôle perçu
Tableau 22	Engagement en matière de santé
Tableau 23	Facteurs influençant la santé
Tableau 24	Processus de prise de décision
Tableau 25	Influences sur le contenu des programmes
Tableau 26	Accès aux programmes
Tableau 27	Méthodes d'évaluation
Tableau 28	Avantages perçus
Tableau 29	Orientations futures
Tableau 30	Demande potentielle de services

Tableau 1A

Mesures préventives d'hygiène de vie

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	HIV/ sida	Maladies contagieuses	Gestion du poids
CANADA ¹	25%	22%	16%
Terre-Neuve	15	15	7
Île-du-P.-Édouard	26	24	≤10
Nouvelle-Écosse	27	25	21
Nouveau-Brunswick	33	30	26
Québec	20	14	11
Ontario	27	25	17
Manitoba	36	33	17
Alberta	26	24	19
Colombie-Britannique	24	21	12
RÉGION ¹			
Atlantique	27	25	20
Québec	20	14	11
Ontario	27	25	17
Prairies	30	28	18
Colombie-Britannique	24	21	12
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	16	14	8
50–99	28	26	18
100–249	41	31	24
250–499	56	52	42
≥ 500	79	71	67

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 1A (suite)

Mesures préventives d'hygiène de vie

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Tension artérielle	Problèmes de santé masculins ou féminins	Cholestérol dans le sang
CANADA ¹	15%	15%	14%
Terre-Neuve	13	12	13
Île-du-P.-Édouard	≤10	11	≤10
Nouvelle-Écosse	20	20	17
Nouveau-Brunswick	26	24	26
Québec	12	8	12
Ontario	17	19	15
Manitoba	18	18	15
Alberta	18	21	16
Colombie-Britannique	11	12	11
RÉGION ¹			
Atlantique	20	19	18
Québec	12	8	12
Ontario	17	19	15
Prairies	18	20	16
Colombie-Britannique	11	12	11
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	7	9	7
50-99	18	16	15
100-249	25	24	21
250-499	45	38	44
≥ 500	71	64	63

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 1B

Mesures préventives d'hygiène de vie : Politiques ¹

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	HIV/ sida	Maladies contagieuses
CANADA ²	6%	4%
Terre-Neuve	≤5	≤5
Île-du-P.-Édouard	≤10	≤10
Nouvelle-Écosse	6	4
Nouveau-Brunswick	9	9
Québec	1	1
Ontario	8	5
Manitoba	9	7
Alberta	6	5
Colombie-Britannique	6	5
RÉGION ²		
Atlantique	7	5
Québec	1	1
Ontario	8	5
Prairies	7	6
Colombie-Britannique	6	5
TAILLE DE L'ENTREPRISE ³		
< 50	3	2
50–99	5	4
100–249	11	6
250–499	13	16
≥ 500	37	24

¹ Très peu d'entreprises (≤1%) ont indiqué avoir des politiques relatives à la gestion du poids, à la tension artérielle, au cholestérol dans le sang et aux problèmes de santé masculins ou féminins.

² La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

³ La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 1C

Mesures préventives d'hygiène de vie : Informations

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	HIV/ sida	Maladies contagieuses	Gestion du poids
CANADA ¹	21%	18%	13%
Terre-Neuve	14	13	6
Île-du-P.-Édouard	22	23	≤10
Nouvelle-Écosse	21	20	18
Nouveau-Brunswick	27	25	21
Québec	19	13	8
Ontario	22	20	14
Manitoba	30	28	15
Alberta	22	20	16
Colombie-Britannique	20	17	10
RÉGION ¹			
Atlantique	22	21	16
Québec	19	13	8
Ontario	22	20	14
Prairies	26	23	16
Colombie-Britannique	20	17	10
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	13	11	7
50-99	25	22	13
100-249	36	27	20
250-499	49	47	31
≥ 500	62	57	59

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 1C (suite)

Mesures préventives d'hygiène de vie : Informations

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Tension artérielle	Problèmes de santé masculins ou féminins	Cholestérol dans le sang
CANADA ¹	12%	13%	12%
Terre-Neuve	12	12	12
Île-du-P.-Édouard	≤10	≤10	≤10
Nouvelle-Écosse	16	18	16
Nouveau-Brunswick	23	23	25
Québec	8	5	11
Ontario	14	16	13
Manitoba	15	16	12
Alberta	15	18	15
Colombie-Britannique	9	9	9
RÉGION ¹			
Atlantique	16	18	17
Québec	8	5	11
Ontario	14	16	13
Prairies	15	17	14
Colombie-Britannique	9	9	9
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	6	7	7
50–99	12	13	11
100–249	20	21	19
250–499	34	31	37
≥ 500	58	59	57

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 1D

Mesures préventives d'hygiène de vie : Programmes

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	HIV/ sida	Maladies contagieuses	Gestion du poids
CANADA ¹	3%	4%	4%
Terre-Neuve	≤5	≤5	≤5
Île-du-P.-Édouard	≤10	≤10	≤10
Nouvelle-Écosse	8	6	6
Nouveau-Brunswick	5	4	8
Québec	1	2	3
Ontario	4	5	5
Manitoba	4	7	3
Alberta	3	4	6
Colombie-Britannique	4	3	5
RÉGION ¹			
Atlantique	6	5	6
Québec	1	2	3
Ontario	4	5	5
Prairies	4	5	5
Colombie-Britannique	4	3	5
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	1	1	1
50-99	3	5	6
100-249	4	5	6
250-499	11	15	15
≥ 500	29	32	30

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 1D (suite)

Mesures préventives d'hygiène de vie : Programmes

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Tension artérielle	Problèmes de santé masculins ou féminins	Cholestérol
CANADA ¹	5%	3%	3%
Terre-Neuve	≤5	≤5	≤5
Île-du-P.-Édouard	≤10	≤10	≤10
Nouvelle-Écosse	7	3	3
Nouveau-Brunswick	8	3	4
Québec	5	3	2
Ontario	5	3	2
Manitoba	4	3	3
Alberta	6	4	4
Colombie-Britannique	4	4	4
RÉGION ¹			
Atlantique	6	3	3
Québec	5	3	2
Ontario	5	3	2
Prairies	5	4	4
Colombie-Britannique	4	4	4
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	1	2	1
50-99	6	4	3
100-249	8	4	4
250-499	15	7	8
≥ 500	39	18	19

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 2A

Services de santé

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Services médicaux	Services de soins infirmiers	Services d'évaluation de l'état de santé
CANADA ¹	33%	24%	21%
Terre-Neuve	39	43	8
Île-du-P.-Édouard	27	17	≤10
Nouvelle-Écosse	34	27	20
Nouveau-Brunswick	36	32	24
Québec	29	24	19
Ontario	35	24	25
Manitoba	34	26	21
Alberta	37	21	22
Colombie-Britannique	29	19	16
RÉGION ¹			
Atlantique	34	30	19
Québec	29	24	19
Ontario	35	24	25
Prairies	35	24	21
Colombie-Britannique	29	19	16
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	26	17	14
50-99	33	23	25
100-249	46	34	30
250-499	54	45	50
≥ 500	75	73	72

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 2B

Services de santé : Politiques

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Services médicaux	Services de soins infirmiers	Services d'évaluation de l'état de santé
<i>CANADA</i> ¹	6%	3%	5%
Terre-Neuve	≤5	≤5	≤5
Île-du-P.-Édouard	≤10	≤10	≤10
Nouvelle-Écosse	5	3	6
Nouveau-Brunswick	6	3	4
Québec	4	3	3
Ontario	8	4	6
Manitoba	5	2	5
Alberta	9	4	7
Colombie-Britannique	5	1	3
<i>RÉGION</i> ¹			
Atlantique	5	3	5
Québec	4	3	3
Ontario	8	4	6
Prairies	7	3	6
Colombie-Britannique	5	1	3
<i>TAILLE DE L'ENTREPRISE</i> ²			
< 50	4	1	2
50-99	7	3	6
100-249	9	6	7
250-499	12	10	18
≥ 500	17	18	23

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 2C

Services de santé : Informations

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Services médicaux	Services de soins infirmiers	Services d'évaluation de l'état de santé
CANADA ¹	17%	14%	11%
Terre-Neuve	10	8	≤5
Île-du-P.-Édouard	11	12	≤10
Nouvelle-Écosse	18	17	10
Nouveau-Brunswick	17	17	16
Québec	14	13	8
Ontario	20	16	15
Manitoba	23	17	12
Alberta	17	12	11
Colombie-Britannique	11	10	8
RÉGION ¹			
Atlantique	16	16	10
Québec	14	13	8
Ontario	20	16	15
Prairies	20	14	11
Colombie-Britannique	11	10	8
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	14	10	8
50-99	16	12	13
100-249	25	22	15
250-499	24	19	16
≥ 500	41	41	40

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 2D

Services de santé : Programmes

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Services médicaux	Services de soins infirmiers	Services d'évaluation de l'état de santé
CANADA ¹	17%	13%	11%
Terre-Neuve	32	36	≤5
Île-du-P.-Édouard	18	12	≤10
Nouvelle-Écosse	16	14	9
Nouveau-Brunswick	19	18	11
Québec	16	14	12
Ontario	16	12	12
Manitoba	15	15	11
Alberta	19	11	11
Colombie-Britannique	17	11	9
RÉGION ¹			
Atlantique	19	17	9
Québec	16	14	12
Ontario	16	12	12
Prairies	17	13	11
Colombie-Britannique	17	11	9
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	13	9	5
50-99	16	11	11
100-249	24	18	18
250-499	31	27	35
≥ 500	51	51	51

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 3A

Interventions concernant le mode de vie

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Abandon du tabac	Usage de l'alcool	Programme d'aide aux employés
CANADA ¹	48%	46%	39%
Terre-Neuve	51	52	48
Île-du-P.-Édouard	30	47	17
Nouvelle-Écosse	52	58	34
Nouveau-Brunswick	47	45	41
Québec	43	36	41
Ontario	51	49	38
Manitoba	52	52	43
Alberta	48	53	41
Colombie-Britannique	45	48	36
RÉGION ¹			
Atlantique	49	53	37
Québec	43	36	41
Ontario	51	49	38
Prairies	50	53	42
Colombie-Britannique	45	48	36
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	41	38	30
50-99	49	50	43
100-249	62	60	53
250-499	77	74	63
≥ 500	87	87	88

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 3B

Interventions concernant le mode de vie : Politiques

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Abandon du tabac	Usage de l'alcool	Programme d'aide aux employés
CANADA ¹	24%	26%	11%
Terre-Neuve	23	43	14
Île-du-P.-Édouard	≤10	35	11
Nouvelle-Écosse	29	39	15
Nouveau-Brunswick	23	30	11
Québec	9	3	7
Ontario	31	32	12
Manitoba	34	37	10
Alberta	25	37	16
Colombie-Britannique	26	32	12
RÉGION ¹			
Atlantique	26	37	14
Québec	9	3	7
Ontario	31	32	12
Prairies	29	37	13
Colombie-Britannique	26	32	12
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	21	22	8
50-99	29	29	12
100-249	27	29	15
250-499	34	34	22
≥ 500	40	50	45

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 3C

Interventions concernant le mode de vie : Informations

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Abandon du tabac	Usage de l'alcool	Programme d'aide aux employés
CANADA ¹	24%	23%	20%
Terre-Neuve	28	9	17
Île-du-P.-Édouard	≤10	≤10	≤10
Nouvelle-Écosse	28	22	15
Nouveau-Brunswick	26	19	26
Québec	31	30	24
Ontario	22	22	20
Manitoba	22	21	18
Alberta	23	20	22
Colombie-Britannique	19	17	17
RÉGION ¹			
Atlantique	27	19	17
Québec	31	30	24
Ontario	22	22	20
Prairies	23	21	21
Colombie-Britannique	19	17	17
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	19	16	14
50–99	20	23	23
100–249	35	34	29
250–499	47	50	32
≥ 500	55	56	53

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 3D

Interventions concernant le mode de vie : Programmes

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Abandon du tabac	Usage de l'alcool	Programme d'aide aux employés
CANADA ¹	11%	10%	20%
Terre-Neuve	7	12	35
Île-du-P.-Édouard	14	≤10	≤10
Nouvelle-Écosse	13	10	19
Nouveau-Brunswick	14	9	19
Québec	7	7	15
Ontario	15	10	22
Manitoba	7	11	26
Alberta	13	13	22
Colombie-Britannique	9	12	19
RÉGION ¹			
Atlantique	12	10	20
Québec	7	7	15
Ontario	15	10	22
Prairies	10	12	24
Colombie-Britannique	9	12	19
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	6	5	12
50-99	10	9	20
100-249	21	16	31
250-499	28	28	49
≥ 500	54	46	70

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 4A

Promotion d'un mode de vie sain

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Programme de recyclage	Bulletins et tableaux d'affichage sur la santé	Gestion du stress	Activité physique/ loisirs
CANADA ¹	62%	35%	31%	30%
Terre-Neuve	28	20	20	42
Île-du-P.-Édouard	41	11	23	16
Nouvelle-Écosse	57	25	38	29
Nouveau-Brunswick	56	28	36	29
Québec	48	54	28	32
Ontario	73	32	32	31
Manitoba	65	29	33	29
Alberta	60	28	36	26
Colombie-Britannique	64	26	33	28
RÉGION ¹				
Atlantique	53	24	34	30
Québec	48	54	28	32
Ontario	73	32	32	31
Prairies	62	28	34	28
Colombie-Britannique	64	26	33	28
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	58	27	21	19
50-99	65	35	35	35
100-249	73	55	50	53
250-499	86	58	62	58
≥ 500	86	77	82	75

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 4A (suite)

Promotion d'un mode de vie sain

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Services communautaires en matière de santé et de mode de vie	Nutrition	Journées de bien-être
CANADA ¹	29%	20%	15%
Terre-Neuve	42	14	9
Île-du-P.-Édouard	30	≤10	≤10
Nouvelle-Écosse	38	26	13
Nouveau-Brunswick	41	26	21
Québec	17	19	23
Ontario	34	20	13
Manitoba	33	25	13
Alberta	33	22	12
Colombie-Britannique	27	18	8
RÉGION ¹			
Atlantique	39	23	14
Québec	17	19	23
Ontario	34	20	13
Prairies	33	24	12
Colombie-Britannique	27	18	8
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	24	11	12
50-99	29	25	17
100-249	40	31	15
250-499	45	49	26
≥ 500	70	75	47

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 4B

Promotion d'un mode de vie sain : Politiques ¹

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Programme de recyclage	Bulletins et tableaux d'affichage sur la santé	Gestion du stress	Journées de bien-être
CANADA ²	19%	3%	4%	3%
Terre-Neuve	10	≤5	≤5	≤5
Île-du-P.-Édouard	≤10	≤10	≤10	≤10
Nouvelle-Écosse	11	2	3	4
Nouveau-Brunswick	15	4	5	3
Québec	10	3	4	2
Ontario	29	4	3	4
Manitoba	13	2	6	2
Alberta	17	3	3	4
Colombie-Britannique	20	1	5	2
RÉGION ²				
Atlantique	12	2	3	3
Québec	10	3	4	2
Ontario	29	4	3	4
Prairies	15	3	4	3
Colombie-Britannique	20	1	5	2
TAILLE DE L'ENTREPRISE ³				
< 50	17	2	2	3
50-99	23	5	5	5
100-249	21	3	5	2
250-499	37	5	10	7
≥ 500	25	4	13	3

¹ Très peu d'entreprises (≤2%) ont indiqué avoir des politiques relatives à l'activité physique et aux loisirs, aux services communautaires en matière de santé et de mode de vie et à la nutrition.

² La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

³ La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 4C

Promotion d'un mode de vie sain : Informations

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Programme de recyclage	Bulletins et tableaux d'affichage sur la santé	Gestion du stress	Activité physique/ loisirs
CANADA ¹	25%	29%	23%	17%
Terre-Neuve	≤5	18	17	16
Île-du-P.-Édouard	33	≤10	≤10	≤10
Nouvelle-Écosse	25	20	26	14
Nouveau-Brunswick	26	21	27	24
Québec	26	49	20	19
Ontario	26	25	25	18
Manitoba	31	24	25	17
Alberta	25	23	27	14
Colombie-Britannique	22	22	23	12
RÉGION ¹				
Atlantique	23	20	24	16
Québec	26	49	20	19
Ontario	26	25	25	18
Prairies	27	23	26	15
Colombie-Britannique	22	22	23	12
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	22	22	17	10
50–99	25	29	23	19
100–249	31	48	37	31
250–499	41	47	45	34
≥ 500	54	60	60	55

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 4C (suite)

Promotion d'un mode de vie sain : Informations

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Services communautaires en matière de santé et de mode de vie	Nutrition	Journées de bien-être
CANADA ¹	19%	17%	7%
Terre-Neuve	8	13	8
Île-du-P.-Édouard	14	≤10	≤10
Nouvelle-Écosse	23	23	6
Nouveau-Brunswick	25	21	12
Québec	9	16	9
Ontario	24	18	6
Manitoba	26	20	9
Alberta	23	20	6
Colombie-Britannique	18	14	4
RÉGION ¹			
Atlantique	21	21	8
Québec	9	16	9
Ontario	24	18	6
Prairies	24	20	8
Colombie-Britannique	18	14	4
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	14	10	5
50-99	20	19	7
100-249	32	27	7
250-499	30	39	13
≥ 500	54	67	35

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 4D

Promotion d'un mode de vie sain : Programmes

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Programme de recyclage	Bulletins et tableaux d'affichage sur la santé	Gestion du stress	Activité physique/ loisirs
CANADA ¹	37%	8%	10%	15%
Terre-Neuve	24	≤5	6	28
Île-du-P.-Édouard	≤10	≤10	14	13
Nouvelle-Écosse	37	5	16	16
Nouveau-Brunswick	25	4	13	11
Québec	21	8	8	14
Ontario	50	9	9	15
Manitoba	36	6	10	13
Alberta	38	9	14	14
Colombie-Britannique	38	5	13	19
RÉGION ¹				
Atlantique	31	5	14	16
Québec	21	8	8	14
Ontario	50	9	9	15
Prairies	37	7	12	13
Colombie-Britannique	38	5	13	19
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	31	5	5	9
50–99	39	6	11	15
100–249	52	13	18	26
250–499	61	19	30	31
≥ 500	61	32	45	45

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 4D (suite)

Promotion d'un mode de vie sain : Programmes

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Services communautaires en matière de santé et de mode de vie	Nutrition	Journées de bien-être
CANADA ¹	13%	5%	6%
Terre-Neuve	36	≤5	≤5
Île-du-P.-Édouard	19	≤10	≤10
Nouvelle-Écosse	20	5	5
Nouveau-Brunswick	21	5	8
Québec	8	3	13
Ontario	15	4	5
Manitoba	13	7	3
Alberta	14	7	3
Colombie-Britannique	14	6	4
RÉGION ¹			
Atlantique	22	4	5
Québec	8	3	13
Ontario	15	4	5
Prairies	13	7	3
Colombie-Britannique	14	6	4
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	13	1	4
50-99	11	7	6
100-249	13	8	10
250-499	19	13	12
≥ 500	30	29	27

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 5A

Sécurité et prévention des accidents

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Formation en matière de sécurité, prévention des accidents	Contrôles de sécurité	Soins préventifs pour le dos	Hygiène du travail	Dangers environnementaux
CANADA ¹	70%	57%	50%	48%	46%
Terre-Neuve	66	61	44	30	45
Île-du-P.-Édouard	48	15	32	24	46
Nouvelle-Écosse	74	47	53	42	48
Nouveau-Brunswick	61	55	52	43	48
Québec	66	59	56	57	45
Ontario	76	62	50	46	47
Manitoba	70	56	48	40	52
Alberta	66	48	44	43	34
Colombie-Britannique	73	55	50	50	49
RÉGION ¹					
Atlantique	68	48	50	40	47
Québec	66	59	56	57	45
Ontario	76	62	50	46	47
Prairies	68	52	46	42	42
Colombie-Britannique	73	55	50	50	49
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²					
< 50	64	47	42	44	41
50-99	76	66	52	49	48
100-249	86	77	71	60	54
250-499	92	82	75	53	55
≥ 500	95	88	89	75	71

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 5B

Sécurité et prévention des accidents : Politiques

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Formation en matière de sécurité, prévention des accidents	Contrôles de sécurité	Soins préventifs pour le dos	Hygiène du travail	Dangers environne- mentaux
CANADA ¹	24%	24%	11%	17%	13%
Terre-Neuve	18	19	≤5	7	≤5
Île-du-P.-Édouard	≤10	≤10	≤10	≤10	11
Nouvelle-Écosse	19	24	8	16	15
Nouveau-Brunswick	14	24	10	17	12
Québec	15	15	14	13	12
Ontario	31	30	10	19	16
Manitoba	21	23	8	14	10
Alberta	25	22	8	17	8
Colombie-Britannique	27	25	12	24	17
RÉGION ¹					
Atlantique	17	22	7	14	12
Québec	15	15	14	13	12
Ontario	31	30	10	19	16
Prairies	23	22	8	16	9
Colombie-Britannique	27	25	12	24	17
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²					
< 50	19	18	9	14	12
50-99	31	31	16	22	18
100-249	32	30	10	20	14
250-499	40	38	17	24	17
≥ 500	43	42	23	24	17

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 5C

Sécurité et prévention des accidents : Informations

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Formation en matière de sécurité, prévention des accidents	Contrôles de sécurité	Soins préventifs pour le dos	Hygiène du travail	Dangers environnementaux
CANADA ¹	42%	26%	40%	30%	29%
Terre-Neuve	17	7	23	8	20
Île-du-P.-Édouard	25	≤10	24	19	24
Nouvelle-Écosse	44	14	41	24	30
Nouveau-Brunswick	34	24	39	30	36
Québec	43	36	47	41	27
Ontario	44	26	39	29	28
Manitoba	46	26	41	23	41
Alberta	38	21	35	26	26
Colombie-Britannique	42	22	36	22	29
RÉGION ¹					
Atlantique	38	15	37	23	30
Québec	43	36	47	41	27
Ontario	44	26	39	29	28
Prairies	42	23	38	25	33
Colombie-Britannique	42	22	36	22	29
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²					
< 50	39	21	34	27	25
50-99	40	29	40	28	27
100-249	54	33	62	41	40
250-499	47	35	52	42	45
≥ 500	63	53	66	55	60

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 5D

Sécurité et prévention des accidents : Programmes

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Formation en matière de sécurité, prévention des accidents	Contrôles de sécurité	Soins préventifs pour le dos	Hygiène du travail	Dangers environne- mentaux
CANADA ¹	33%	30%	12%	14%	12%
Terre-Neuve	40	38	26	18	26
Île-du-P.-Édouard	27	14	≤10	≤10	11
Nouvelle-Écosse	33	22	13	14	11
Nouveau-Brunswick	33	26	17	11	12
Québec	29	28	9	10	11
Ontario	39	34	12	18	13
Manitoba	31	30	12	11	10
Alberta	33	27	12	11	6
Colombie-Britannique	30	29	16	18	13
RÉGION ¹					
Atlantique	33	24	15	13	13
Québec	29	28	9	10	11
Ontario	39	34	12	18	13
Prairies	32	28	12	11	8
Colombie-Britannique	30	29	16	18	13
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²					
< 50	24	19	6	9	10
50-99	40	34	9	17	11
100-249	52	56	20	22	14
250-499	65	60	40	28	18
≥ 500	64	58	50	41	28

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 6A

Qualité de l'air et ergonomie

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Ventilation	Qualité de l'air	Ergonomie
CANADA ¹	51%	49%	44%
Terre-Neuve	40	39	22
Île-du-P.-Édouard	49	48	28
Nouvelle-Écosse	44	43	45
Nouveau-Brunswick	50	51	43
Québec	56	52	55
Ontario	53	51	42
Manitoba	50	49	40
Alberta	47	46	41
Colombie-Britannique	50	48	42
RÉGION ¹			
Atlantique	45	44	41
Québec	56	52	55
Ontario	53	51	42
Prairies	48	47	41
Colombie-Britannique	50	48	42
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	49	46	37
50-99	54	54	53
100-249	57	55	58
250-499	59	60	55
≥ 500	74	75	78

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 6B

Qualité de l'air et ergonomie : Politiques

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Ventilation	Qualité de l'air	Ergonomie
CANADA ¹	23%	22%	12%
Terre-Neuve	12	12	≤5
Île-du-P.-Édouard	35	35	≤10
Nouvelle-Écosse	21	20	8
Nouveau-Brunswick	23	23	11
Québec	30	27	17
Ontario	21	21	13
Manitoba	18	18	11
Alberta	18	18	7
Colombie-Britannique	25	22	12
RÉGION ¹			
Atlantique	21	21	8
Québec	30	27	17
Ontario	21	21	13
Prairies	18	18	9
Colombie-Britannique	25	22	12
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	24	22	11
50-99	26	26	15
100-249	20	19	14
250-499	23	24	9
≥ 500	17	17	12

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 6C

Qualité de l'air et ergonomie : Informations

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Ventilation	Qualité de l'air	Ergonomie
<i>CANADA</i> ¹	19%	19%	26%
Terre-Neuve	≤5	≤5	7
Île-du-P.-Édouard	≤10	≤10	≤10
Nouvelle-Écosse	14	15	29
Nouveau-Brunswick	17	19	24
Québec	20	20	35
Ontario	21	20	24
Manitoba	19	20	21
Alberta	16	17	26
Colombie-Britannique	18	18	21
<i>RÉGION</i> ¹			
Atlantique	13	14	24
Québec	20	20	35
Ontario	21	20	24
Prairies	17	18	24
Colombie-Britannique	18	18	21
<i>TAILLE DE L'ENTREPRISE</i> ²			
< 50	16	16	18
50-99	18	17	32
100-249	24	23	37
250-499	30	28	42
≥ 500	52	53	61

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 6D

Qualité de l'air et ergonomie : Programmes

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Ventilation	Qualité de l'air	Ergonomie
CANADA ¹	18%	17%	15%
Terre-Neuve	24	23	15
Île-du-P.-Édouard	12	12	14
Nouvelle-Écosse	17	15	16
Nouveau-Brunswick	21	23	14
Québec	16	15	13
Ontario	19	19	17
Manitoba	20	18	14
Alberta	17	16	17
Colombie-Britannique	16	16	16
RÉGION ¹			
Atlantique	18	18	15
Québec	16	15	13
Ontario	19	19	17
Prairies	19	17	16
Colombie-Britannique	16	16	16
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	15	13	13
50-99	20	20	16
100-249	23	23	19
250-499	28	29	26
≥ 500	31	34	35

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 7A

Interactions sociales saines

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Communication	Règlement de conflits, solution des problèmes	Harcèlement
CANADA ¹	62%	55%	35%
Terre-Neuve	39	33	32
Île-du-P.-Édouard	48	35	39
Nouvelle-Écosse	62	57	42
Nouveau-Brunswick	63	50	34
Québec	72	66	20
Ontario	58	50	44
Manitoba	61	60	42
Alberta	56	46	34
Colombie-Britannique	67	57	37
RÉGION ¹			
Atlantique	58	51	39
Québec	72	66	20
Ontario	58	50	44
Prairies	58	52	38
Colombie-Britannique	67	57	37
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	57	49	25
50-99	67	62	40
100-249	73	66	54
250-499	71	65	63
≥ 500	81	76	84

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 7B

Interactions sociales saines : Politiques

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Communication	Règlement de conflits, solution des problèmes	Harcèlement
CANADA ¹	21%	19%	22%
Terre-Neuve	16	16	27
Île-du-P.-Édouard	19	16	34
Nouvelle-Écosse	21	17	29
Nouveau-Brunswick	22	24	16
Québec	17	19	5
Ontario	23	20	30
Manitoba	22	20	25
Alberta	17	15	24
Colombie-Britannique	28	24	23
RÉGION ¹			
Atlantique	21	19	26
Québec	17	19	5
Ontario	23	20	30
Prairies	20	18	24
Colombie-Britannique	28	24	23
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	21	18	15
50-99	23	27	23
100-249	18	15	36
250-499	25	21	40
≥ 500	22	23	58

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 7C

Interactions sociales saines : Informations

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Communication	Règlement de conflits, solution des problèmes	Harcèlement
CANADA ¹	28%	24%	17%
Terre-Neuve	20	14	16
Île-du-P.-Édouard	≤10	≤10	≤10
Nouvelle-Écosse	24	23	17
Nouveau-Brunswick	26	18	23
Québec	36	26	12
Ontario	24	24	20
Manitoba	30	31	18
Alberta	30	25	19
Colombie-Britannique	25	21	15
RÉGION ¹			
Atlantique	23	20	18
Québec	36	26	12
Ontario	24	24	20
Prairies	30	28	18
Colombie-Britannique	25	21	15
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	24	20	11
50–99	33	27	20
100–249	32	31	26
250–499	38	35	35
≥ 500	42	44	49

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 7D

Interactions sociales saines : Programmes

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Communication	Règlement de conflits, solution des problèmes	Harcèlement
<i>CANADA</i> ¹	26%	23%	6%
Terre-Neuve	24	14	≤5
Île-du-P.-Édouard	25	13	≤10
Nouvelle-Écosse	29	26	8
Nouveau-Brunswick	28	17	9
Québec	26	27	4
Ontario	27	21	8
Manitoba	23	20	8
Alberta	26	23	5
Colombie-Britannique	29	22	6
<i>RÉGION</i> ¹			
Atlantique	28	22	8
Québec	26	27	4
Ontario	27	21	8
Prairies	24	22	6
Colombie-Britannique	29	22	6
<i>TAILLE DE L'ENTREPRISE</i> ²			
< 50	20	17	3
50-99	27	23	6
100-249	40	37	11
250-499	42	40	23
≥ 500	58	49	33

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 8A

Appui sur le plan personnel

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Congé de deuil	Congé de maternité ou de paternité	Planification de la retraite	Counselling confidentiel
<i>CANADA</i> ¹	81%	80%	41%	39%
Terre-Neuve	85	81	51	34
Île-du-P.-Édouard	67	64	42	25
Nouvelle-Écosse	86	81	48	41
Nouveau-Brunswick	88	74	53	39
Québec	88	85	35	38
Ontario	80	81	41	40
Manitoba	80	73	51	42
Alberta	77	76	49	35
Colombie-Britannique	79	77	42	39
<i>RÉGION</i> ¹				
Atlantique	86	78	49	39
Québec	88	85	35	38
Ontario	80	81	41	40
Prairies	78	75	50	38
Colombie-Britannique	79	77	42	39
<i>TAILLE DE L'ENTREPRISE</i> ²				
< 50	77	73	35	29
50-99	87	88	46	41
100-249	92	91	50	59
250-499	98	95	69	71
≥ 500	98	98	79	86

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 8A (suite)

Appui sur le plan personnel

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Planification financière	Garde d'enfants	Compétences parentales	Garde de personnes âgées
CANADA ¹	25%	8%	7%	6%
Terre-Neuve	21	9	7	16
Île-du-P.-Édouard	24	≤10	≤10	≤10
Nouvelle-Écosse	28	10	5	8
Nouveau-Brunswick	29	12	9	11
Québec	22	5	7	2
Ontario	23	9	6	7
Manitoba	36	13	12	8
Alberta	29	8	8	5
Colombie-Britannique	25	8	6	6
RÉGION ¹				
Atlantique	27	10	6	9
Québec	22	5	7	2
Ontario	23	9	6	7
Prairies	32	10	10	7
Colombie-Britannique	25	8	6	6
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	19	4	4	3
50–99	26	7	5	6
100–249	33	15	12	9
250–499	40	14	13	14
≥ 500	57	42	24	24

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 8B

Appui sur le plan personnel : Politiques ¹

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Congé de deuil	Congé de maternité ou de paternité	Planification de la retraite	Counselling confidentiel	Planification financière
CANADA ²	50%	47%	9%	12%	3%
Terre-Neuve	36	31	23	19	≤5
Île-du-P.-Édouard	59	44	12	≤10	≤10
Nouvelle-Écosse	68	61	14	18	3
Nouveau-Brunswick	51	47	14	20	6
Québec	16	16	3	7	2
Ontario	65	62	11	13	2
Manitoba	56	55	11	11	4
Alberta	56	54	13	12	4
Colombie-Britannique	57	54	8	17	3
RÉGION ²					
Atlantique	60	53	15	18	4
Québec	16	16	3	7	2
Ontario	65	62	11	13	2
Prairies	56	55	13	12	4
Colombie-Britannique	57	54	8	17	3
TAILLE DE L'ENTREPRISE ³					
< 50	47	43	9	10	2
50-99	53	54	9	9	4
100-249	53	52	8	18	4
250-499	65	60	21	19	3
≥ 500	69	68	14	32	9

¹ Très peu d'entreprises (≤1%) ont indiqué avoir des politiques relatives à la garde d'enfants, aux compétences parentales et à la garde de personnes âgées.

² La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

³ La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 8C

Appui sur le plan personnel : Informations

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Congé de deuil	Congé de maternité ou de paternité	Planification de la retraite	Counselling confidentiel
CANADA ¹	16%	20%	22%	17%
Terre-Neuve	6	6	16	16
Île-du-P.-Édouard	≤10	≤10	17	≤10
Nouvelle-Écosse	16	20	26	19
Nouveau-Brunswick	19	16	32	13
Québec	10	14	12	18
Ontario	20	26	24	18
Manitoba	22	19	31	23
Alberta	19	23	28	18
Colombie-Britannique	15	17	24	13
RÉGION ¹				
Atlantique	15	16	26	16
Québec	10	14	12	18
Ontario	20	26	24	18
Prairies	20	21	30	20
Colombie-Britannique	15	17	24	13
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	13	16	16	11
50–99	15	20	25	20
100–249	24	28	31	30
250–499	29	37	45	32
≥ 500	38	41	51	43

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 8C (suite)

Appui sur le plan personnel : Informations

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Planification financière	Garde d'enfants	Compétences parentales	Garde de personnes âgées
CANADA ¹	17%	5%	6%	5%
Terre-Neuve	19	≤5	≤5	≤5
Île-du-P.-Édouard	15	≤10	≤10	≤10
Nouvelle-Écosse	20	7	4	5
Nouveau-Brunswick	17	8	9	9
Québec	11	3	7	2
Ontario	17	7	6	6
Manitoba	31	10	8	7
Alberta	24	4	7	4
Colombie-Britannique	17	4	4	5
RÉGION ¹				
Atlantique	18	6	5	6
Québec	11	3	7	2
Ontario	17	7	6	6
Prairies	27	7	7	5
Colombie-Britannique	17	4	4	5
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	13	3	4	2
50-99	19	5	5	4
100-249	22	12	12	9
250-499	33	9	12	12
≥ 500	39	26	20	20

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 8D

Appui sur le plan personnel : Programmes

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Congé de deuil	Congé de maternité ou de paternité	Planification de la retraite	Counselling confidentiel
CANADA ¹	35%	36%	21%	19%
Terre-Neuve	59	67	25	23
Île-du-P.-Édouard	12	24	18	22
Nouvelle-Écosse	27	28	20	18
Nouveau-Brunswick	42	37	20	18
Québec	68	64	23	16
Ontario	23	27	19	23
Manitoba	25	22	24	19
Alberta	25	27	25	16
Colombie-Britannique	24	24	17	18
RÉGION ¹				
Atlantique	33	35	21	18
Québec	68	64	23	16
Ontario	23	27	19	23
Prairies	25	24	24	18
Colombie-Britannique	24	24	17	18
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	27	29	17	11
50-99	41	40	24	18
100-249	50	49	24	32
250-499	61	56	35	55
≥ 500	58	60	53	70

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 8D (suite)

Appui sur le plan personnel : Programmes ¹

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Planification financière	Garde d'enfants
CANADA ²	8%	3%
Terre-Neuve	≤5	7
Île-du-P.-Édouard	≤10	≤10
Nouvelle-Écosse	9	4
Nouveau-Brunswick	11	2
Québec	11	3
Ontario	7	2
Manitoba	12	3
Alberta	8	4
Colombie-Britannique	7	3
RÉGION ²		
Atlantique	8	4
Québec	11	3
Ontario	7	2
Prairies	10	3
Colombie-Britannique	7	3
TAILLE DE L'ENTREPRISE ³		
< 50	6	1
50-99	9	1
100-249	14	5
250-499	13	7
≥ 500	29	23

¹ Très peu d'entreprises (≤1%) ont indiqué avoir des programmes relatifs aux compétences parentales et à la garde de personnes âgées.

² La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

³ La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 9A

Appui au niveau du travail

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Égalité des salaires	Pratiques de gestion de la qualité	Reconnaissance pour excellents services	Égalité des emplois
CANADA ¹	58%	56%	52%	52%
Terre-Neuve	51	48	55	52
Île-du-P.-Édouard	49	34	37	35
Nouvelle-Écosse	52	59	54	52
Nouveau-Brunswick	51	51	44	51
Québec	54	67	62	50
Ontario	70	52	46	59
Manitoba	47	53	48	49
Alberta	44	52	53	44
Colombie-Britannique	49	62	64	51
RÉGION ¹				
Atlantique	52	55	51	51
Québec	54	67	62	50
Ontario	70	52	46	59
Prairies	45	52	51	46
Colombie-Britannique	49	62	64	51
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	51	51	49	46
50–99	66	60	55	58
100–249	67	68	56	64
250–499	80	74	67	73
≥ 500	83	75	72	81

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 9A (suite)

Appui au niveau du travail

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Emplois permanents à temps partiel	Responsabilisation des employés	Horaires variables	Gestion du volume de travail
CANADA ¹	46%	38%	34%	34%
Terre-Neuve	60	20	34	24
Île-du-P.-Édouard	29	11	20	16
Nouvelle-Écosse	51	32	35	35
Nouveau-Brunswick	50	28	21	31
Québec	39	66	34	44
Ontario	45	29	32	31
Manitoba	52	32	41	28
Alberta	54	29	35	31
Colombie-Britannique	49	32	37	40
RÉGION ¹				
Atlantique	51	28	31	31
Québec	39	66	34	44
Ontario	45	29	32	31
Prairies	53	30	38	30
Colombie-Britannique	49	32	37	40
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	38	33	29	30
50-99	56	43	42	36
100-249	55	48	37	44
250-499	68	41	42	44
≥ 500	69	60	56	51

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 9A (suite)

Appui au niveau du travail

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Planification des remplacements	Partage d'emploi	Télétravail, travail à domicile
CANADA ¹	29%	25%	11%
Terre-Neuve	29	31	27
Île-du-P.-Édouard	17	11	≤10
Nouvelle-Écosse	23	25	10
Nouveau-Brunswick	22	38	8
Québec	54	21	9
Ontario	20	23	12
Manitoba	21	34	10
Alberta	21	30	9
Colombie-Britannique	24	32	9
RÉGION ¹			
Atlantique	23	28	11
Québec	54	21	9
Ontario	20	23	12
Prairies	21	32	9
Colombie-Britannique	24	32	9
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	22	22	9
50-99	33	24	14
100-249	38	33	13
250-499	51	27	6
≥ 500	56	48	21

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 9B

Appui au niveau du travail : Politiques

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Égalité des salaires	Pratiques de gestion de la qualité	Reconnaissance pour excellents services	Égalité des emplois
CANADA ¹	34%	21%	20%	30%
Terre-Neuve	21	24	25	19
Île-du-P.-Édouard	32	13	25	16
Nouvelle-Écosse	34	21	24	36
Nouveau-Brunswick	26	19	20	25
Québec	20	20	14	17
Ontario	49	21	18	38
Manitoba	29	22	20	32
Alberta	26	19	24	28
Colombie-Britannique	30	27	31	32
RÉGION ¹				
Atlantique	30	20	24	30
Québec	20	20	14	17
Ontario	49	21	18	38
Prairies	27	20	22	29
Colombie-Britannique	30	27	31	32
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	31	20	18	29
50-99	38	24	23	30
100-249	39	23	20	29
250-499	50	22	27	40
≥ 500	49	24	28	47

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 9B (suite)

Appui au niveau du travail : Politiques

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Emplois permanents à temps partiel	Responsabilisation des employés	Horaires variables	Gestion du volume de travail
CANADA ¹	20%	10%	14%	7%
Terre-Neuve	17	7	15	7
Île-du-P.-Édouard	≤10	≤10	≤10	≤10
Nouvelle-Écosse	29	9	18	7
Nouveau-Brunswick	22	7	11	9
Québec	9	15	5	11
Ontario	22	7	16	5
Manitoba	23	9	21	6
Alberta	29	6	17	4
Colombie-Britannique	27	10	20	6
RÉGION ¹				
Atlantique	25	8	15	7
Québec	9	15	5	11
Ontario	22	7	16	5
Prairies	27	7	18	5
Colombie-Britannique	27	10	20	6
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	18	9	14	6
50-99	21	10	13	8
100-249	24	12	16	8
250-499	31	10	20	11
≥ 500	38	13	19	7

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 9B (suite)

Appui au niveau du travail : Politiques

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Planification des remplacements	Partage d'emploi	Télétravail, travail à domicile
<i>CANADA</i> ¹	10%	9%	3%
Terre-Neuve	15	10	14
Île-du-P.-Édouard	≤10	≤10	≤10
Nouvelle-Écosse	8	10	2
Nouveau-Brunswick	10	12	2
Québec	24	4	1
Ontario	5	10	4
Manitoba	5	14	3
Alberta	3	11	2
Colombie-Britannique	6	14	5
<i>RÉGION</i> ¹			
Atlantique	9	10	3
Québec	24	4	1
Ontario	5	10	4
Prairies	3	12	2
Colombie-Britannique	6	14	5
<i>TAILLE DE L'ENTREPRISE</i> ²			
< 50	7	9	4
50-99	11	8	4
100-249	13	8	1
250-499	16	10	1
≥ 500	16	16	3

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 9C

Appui au niveau du travail : Informations

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Égalité des salaires	Pratiques de gestion de la qualité	Reconnaissance pour excellents services	Égalité des emplois
CANADA ¹	16%	24%	17%	15%
Terre-Neuve	13	8	≤5	14
Île-du-P.-Édouard	≤10	≤10	14	≤10
Nouvelle-Écosse	14	25	16	14
Nouveau-Brunswick	12	22	11	11
Québec	9	29	24	6
Ontario	23	22	15	23
Manitoba	13	26	11	13
Alberta	14	24	16	15
Colombie-Britannique	11	23	21	13
RÉGION ¹				
Atlantique	13	21	13	13
Québec	9	29	24	6
Ontario	23	22	15	23
Prairies	14	25	14	15
Colombie-Britannique	11	23	21	13
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	11	19	16	9
50-99	17	25	18	18
100-249	28	36	20	29
250-499	29	39	25	32
≥ 500	34	40	31	35

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 9C (suite)

Appui au niveau du travail : Informations

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Emplois permanents à temps partiel	Responsabilisation des employés	Horaires variables	Gestion du volume de travail
CANADA ¹	10%	20%	9%	20%
Terre-Neuve	17	11	11	12
Île-du-P.-Édouard	≤10	≤10	≤10	≤10
Nouvelle-Écosse	10	14	10	18
Nouveau-Brunswick	6	15	4	16
Québec	6	33	8	25
Ontario	10	16	8	18
Manitoba	15	18	12	19
Alberta	14	16	10	19
Colombie-Britannique	13	18	10	24
RÉGION ¹				
Atlantique	9	13	8	16
Québec	6	33	8	25
Ontario	10	16	8	18
Prairies	14	17	11	19
Colombie-Britannique	13	18	10	24
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	6	16	6	17
50-99	12	25	12	23
100-249	14	26	12	28
250-499	24	31	15	27
≥ 500	25	41	21	27

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 9C (suite)

Appui au niveau du travail : Informations

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Planification des remplacements	Partage d'emploi	Télétravail, travail à domicile
CANADA ¹	10%	7%	3%
Terre-Neuve	14	11	9
Île-du-P.-Édouard	≤10	≤10	≤10
Nouvelle-Écosse	12	9	6
Nouveau-Brunswick	12	10	4
Québec	10	4	1
Ontario	10	8	3
Manitoba	10	9	5
Alberta	12	13	3
Colombie-Britannique	9	6	3
RÉGION ¹			
Atlantique	12	9	5
Québec	10	4	1
Ontario	10	8	3
Prairies	11	11	4
Colombie-Britannique	9	6	3
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	6	5	2
50-99	13	7	3
100-249	18	11	3
250-499	20	12	3
≥ 500	31	25	16

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 9D

Appui au niveau du travail : Programmes

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Égalité des salaires	Pratiques de gestion de la qualité	Reconnaissance pour excellents services	Égalité des emplois
CANADA ¹	27%	28%	29%	21%
Terre-Neuve	39	29	41	41
Île-du-P.-Édouard	19	30	20	18
Nouvelle-Écosse	20	30	27	19
Nouveau-Brunswick	24	25	23	23
Québec	32	29	32	31
Ontario	34	30	27	20
Manitoba	17	19	30	17
Alberta	16	28	33	15
Colombie-Britannique	15	27	31	16
RÉGION ¹				
Atlantique	23	29	28	22
Québec	32	29	32	31
Ontario	34	30	27	20
Prairies	17	24	32	16
Colombie-Britannique	15	27	31	16
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	19	23	23	15
50-99	32	32	29	23
100-249	40	34	39	32
250-499	50	53	55	44
≥ 500	61	55	54	57

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 9D (suite)

Appui au niveau du travail : Programmes

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Emplois permanents à temps partiel	Responsabilisation des employés	Horaires variables	Gestion du volume de travail
CANADA ¹	25%	15%	18%	13%
Terre-Neuve	46	≤5	25	8
Île-du-P.-Édouard	20	≤10	≤10	11
Nouvelle-Écosse	22	15	15	14
Nouveau-Brunswick	30	12	12	9
Québec	26	26	23	15
Ontario	25	12	16	12
Manitoba	26	14	17	7
Alberta	24	14	18	15
Colombie-Britannique	20	11	15	13
RÉGION ¹				
Atlantique	27	13	15	12
Québec	26	26	23	15
Ontario	25	12	16	12
Prairies	25	14	18	11
Colombie-Britannique	20	11	15	13
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	18	12	13	11
50-99	30	16	24	12
100-249	34	20	22	15
250-499	54	20	29	21
≥ 500	49	31	40	33

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 9D (suite)

Appui au niveau du travail : Programmes

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Planification des remplacements	Partage d'emploi	Télétravail, travail à domicile
<i>CANADA</i> ¹	13%	13%	5%
Terre-Neuve	19	28	21
Île-du-P.-Édouard	≤10	≤10	≤10
Nouvelle-Écosse	11	13	3
Nouveau-Brunswick	5	22	5
Québec	22	13	7
Ontario	9	10	5
Manitoba	10	16	4
Alberta	11	16	5
Colombie-Britannique	10	17	4
<i>RÉGION</i> ¹			
Atlantique	10	17	5
Québec	22	13	7
Ontario	9	10	5
Prairies	10	16	5
Colombie-Britannique	10	17	4
<i>TAILLE DE L'ENTREPRISE</i> ²			
< 50	10	10	3
50-99	13	13	9
100-249	16	21	11
250-499	29	17	3
≥ 500	34	27	9

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 10A

Perfectionnement personnel

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Instruction et perfec- tionnement des employés	Cours de gestion	Subventions pour études	Congé d'étude	Déroulement de la carrière
CANADA ¹	71%	61%	56%	50%	49%
Terre-Neuve	42	69	51	67	46
Île-du-P.-Édouard	52	61	34	25	33
Nouvelle-Écosse	71	71	49	52	55
Nouveau-Brunswick	62	57	56	58	50
Québec	79	47	50	44	33
Ontario	67	65	58	48	52
Manitoba	78	70	59	57	65
Alberta	71	68	58	57	56
Colombie-Britannique	74	69	64	56	58
RÉGION ¹					
Atlantique	64	67	50	53	52
Québec	79	47	50	44	33
Ontario	67	65	58	48	52
Prairies	74	69	59	57	60
Colombie-Britannique	74	69	64	56	58
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²					
< 50	65	51	47	45	44
50-99	76	68	65	51	53
100-249	85	84	70	58	58
250-499	89	85	81	64	65
≥ 500	94	91	90	88	81

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 10B

Perfectionnement personnel : Politiques

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Instruction et perfec- tionnement des employés	Cours de gestion	Subventions pour études	Congé d'étude	Déroulement de la carrière
CANADA ¹	19%	15%	29%	26%	11%
Terre-Neuve	22	14	19	26	18
Île-du-P.-Édouard	16	25	19	18	≤10
Nouvelle-Écosse	25	20	30	37	17
Nouveau-Brunswick	20	14	22	33	14
Québec	8	3	6	5	2
Ontario	23	21	39	33	14
Manitoba	23	14	33	34	15
Alberta	22	18	36	36	14
Colombie-Britannique	23	18	41	33	15
RÉGION ¹					
Atlantique	23	18	26	34	16
Québec	8	3	6	5	2
Ontario	23	21	39	33	14
Prairies	23	16	35	35	15
Colombie-Britannique	23	18	41	33	15
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²					
< 50	17	13	24	22	10
50-99	22	14	33	27	13
100-249	22	19	38	30	13
250-499	22	25	46	39	14
≥ 500	28	26	60	60	21

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 10C

Perfectionnement personnel : Informations

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Instruction et perfec- tionnement des employés	Cours de gestion	Subventions pour études	Congé d'étude	Déroulement de la carrière
CANADA ¹	26%	25%	14%	14%	25%
Terre-Neuve	14	18	16	8	12
Île-du-P.-Édouard	11	≤10	≤10	≤10	≤10
Nouvelle-Écosse	25	24	15	12	23
Nouveau-Brunswick	17	22	17	17	19
Québec	21	16	9	10	14
Ontario	28	27	15	15	29
Manitoba	36	35	16	20	34
Alberta	32	32	16	19	32
Colombie-Britannique	25	27	18	17	24
RÉGION ¹					
Atlantique	21	22	15	12	20
Québec	21	16	9	10	14
Ontario	28	27	15	15	29
Prairies	34	33	16	19	33
Colombie-Britannique	25	27	18	17	24
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²					
< 50	21	19	10	11	20
50-99	29	31	18	14	28
100-249	36	33	16	19	31
250-499	40	40	30	27	41
≥ 500	45	42	37	37	45

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 10D

Perfectionnement personnel : Programmes

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Instruction et perfec- tionnement des employés	Cours de gestion	Subventions pour études	Congé d'étude	Déroulement de la carrière
CANADA ¹	45%	38%	30%	23%	25%
Terre-Neuve	34	54	31	50	29
Île-du-P.-Édouard	30	32	18	≤10	26
Nouvelle-Écosse	43	46	20	15	28
Nouveau-Brunswick	38	36	34	26	25
Québec	58	30	38	32	18
Ontario	39	39	27	19	25
Manitoba	40	39	29	22	30
Alberta	44	42	30	22	30
Colombie-Britannique	44	44	28	20	31
RÉGION ¹					
Atlantique	40	44	24	22	27
Québec	58	30	38	32	18
Ontario	39	39	27	19	25
Prairies	42	41	30	22	30
Colombie-Britannique	44	44	28	20	31
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²					
< 50	38	29	21	18	21
50-99	46	37	35	27	24
100-249	59	61	46	31	35
250-499	70	68	54	41	42
≥ 500	75	74	57	50	55

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 11

Conditions physiques

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Trop froid ou trop chaud ³	Air vicié, mauvaise ventilation, etc. ³	Bruit et vibrations ³	Mauvais éclairage ³	Locaux médiocres ou insuffisants ³
CANADA ¹	56%	50%	43%	33%	32%
Terre-Neuve	82	55	49	43	43
Île-du-P.-Édouard	64	50	45	35	32
Nouvelle-Écosse	65	55	43	40	40
Nouveau-Brunswick	60	66	50	44	42
Québec	34	23	33	9	15
Ontario	62	57	45	40	37
Manitoba	69	62	48	41	35
Alberta	62	62	47	41	40
Colombie-Britannique	59	59	54	45	42
RÉGION ¹					
Atlantique	66	57	45	41	40
Québec	34	23	33	9	15
Ontario	62	57	45	40	37
Prairies	66	62	48	41	38
Colombie-Britannique	59	59	54	45	42
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²					
< 50	54	49	42	33	32
50-99	61	51	47	33	34
100-249	59	50	43	31	31
250-499	60	68	46	37	42
≥ 500	57	62	47	33	41

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

³ Pourcentage d'entreprises qui indiquent être préoccupées ou sérieusement préoccupées par ce facteur.

Tableau 12

Exposition à des agents dangereux

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Dangers d'incendie ou d'explosion ³	Produits chimiques dangereux ³	Dangers d'électro- cution ³	Agents biologiques ou maladies contagieuses ³	Rayons X, autres rayonnements, écrans de visualisation ³
CANADA ¹	36%	36%	28%	25%	22%
Terre-Neuve	43	26	36	32	12
Île-du-P.-Édouard	57	56	44	41	24
Nouvelle-Écosse	51	47	40	36	22
Nouveau-Brunswick	46	44	35	33	28
Québec	9	18	7	5	14
Ontario	41	38	33	30	23
Manitoba	48	44	33	37	28
Alberta	49	45	35	33	31
Colombie-Britannique	48	48	39	34	22
RÉGION ¹					
Atlantique	49	45	39	35	23
Québec	9	18	7	5	14
Ontario	41	38	33	30	23
Prairies	48	44	34	35	29
Colombie-Britannique	48	48	39	34	22
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²					
< 50	37	36	27	26	21
50-99	34	31	27	25	22
100-249	38	39	31	24	19
250-499	35	47	30	31	32
≥ 500	40	49	28	34	34

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

³ Pourcentage d'entreprises qui indiquent être préoccupées ou sérieusement préoccupées par ce facteur.

Tableau 13

Préoccupations en matière de sécurité

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Types de travail dangereux ³	Locaux sales ou en désordre ³	Machines ou matériels dangereux ³	Formation insuffisante en matière de sécurité ³	Conditions dangereuses, malsaines ⁴
CANADA ¹	38%	37%	35%	35%	9%
Terre-Neuve	43	39	38	45	13
Île-du-P.-Édouard	45	35	65	49	≤10
Nouvelle-Écosse	44	56	41	40	13
Nouveau-Brunswick	45	41	47	42	14
Québec	16	15	13	25	5
Ontario	41	41	40	34	10
Manitoba	44	48	45	41	13
Alberta	53	46	46	44	11
Colombie-Britannique	52	48	50	40	12
RÉGION ¹					
Atlantique	44	49	43	42	13
Québec	16	15	13	25	5
Ontario	41	41	40	34	10
Prairies	49	47	45	43	12
Colombie-Britannique	52	48	50	40	12
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²					
< 50	36	36	34	33	10
50-99	41	39	34	36	9
100-249	43	41	40	37	8
250-499	34	28	42	36	11
≥ 500	43	31	43	41	14

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

³ Pourcentage d'entreprises qui indiquent être préoccupées ou sérieusement préoccupées par ce facteur.

⁴ Pourcentage d'entreprises qui indiquent que ce facteur occasionne du stress ou beaucoup de stress chez leurs employés.

Tableau 14

Risques de traumatismes physiques

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Risque de traumatismes physiques ³	Risque de fatigue oculaire ³
<i>CANADA</i> ¹	51%	35%
Terre-Neuve	58	36
Île-du-P.-Édouard	72	26
Nouvelle-Écosse	49	38
Nouveau-Brunswick	64	41
Québec	37	20
Ontario	53	37
Manitoba	55	39
Alberta	64	51
Colombie-Britannique	59	39
<i>RÉGION</i> ¹		
Atlantique	55	38
Québec	37	20
Ontario	53	37
Prairies	60	45
Colombie-Britannique	59	39
<i>TAILLE DE L'ENTREPRISE</i> ²		
< 50	46	35
50–99	52	35
100–249	64	27
250–499	65	39
≥ 500	60	45

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

³ Pourcentage d'entreprises qui indiquent être préoccupées ou sérieusement préoccupées par ce facteur.

Tableau 15

Fatigue et activité physique

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Fatigue mentale ³	Fatigue physique ³	Manque d'activité physique dans le travail ⁴	Emplois sédentaires ³
CANADA ¹	28%	26%	22%	15%
Terre-Neuve	≤5	7	10	13
Île-du-P.-Édouard	16	24	22	≤10
Nouvelle-Écosse	32	28	22	15
Nouveau-Brunswick	32	28	24	13
Québec	18	29	28	17
Ontario	31	23	20	15
Manitoba	28	25	22	17
Alberta	38	29	24	16
Colombie-Britannique	26	24	18	13
RÉGION ¹				
Atlantique	28	25	21	14
Québec	18	29	28	17
Ontario	31	23	20	15
Prairies	33	27	23	17
Colombie-Britannique	26	24	18	13
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	23	21	21	14
50–99	32	28	25	18
100–249	30	34	19	18
250–499	43	41	28	19
≥ 500	53	34	38	23

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

³ Pourcentage d'entreprises qui indiquent que ce facteur occasionne du stress ou beaucoup de stress chez leurs employés.

⁴ Pourcentage d'entreprises qui indiquent être préoccupées ou sérieusement préoccupées par ce facteur.

Tableau 16

Contraintes de temps

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Dates limites toujours trop rapprochées ³	Longues journées de travail, manque de repos ⁴	Problèmes de garde d'enfants pendant le travail ⁴	Travaux incessants à longueur de journée ⁴
CANADA ¹	42%	29%	25%	22%
Terre-Neuve	33	31	38	20
Île-du-P.-Édouard	15	29	22	14
Nouvelle-Écosse	38	33	29	22
Nouveau-Brunswick	32	29	32	22
Québec	36	16	9	21
Ontario	44	32	28	22
Manitoba	40	32	29	22
Alberta	54	44	39	26
Colombie-Britannique	41	33	30	23
RÉGION ¹				
Atlantique	35	32	30	21
Québec	36	16	9	21
Ontario	44	32	28	22
Prairies	48	38	34	24
Colombie-Britannique	41	33	30	23
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	36	29	22	24
50-99	47	28	25	21
100-249	50	29	32	19
250-499	58	34	30	20
≥ 500	70	33	43	29

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

³ Pourcentage d'entreprises qui indiquent que ce facteur occasionne du stress ou beaucoup de stress chez leurs employés.

⁴ Pourcentage d'entreprises qui indiquent être préoccupées ou sérieusement préoccupées par ce facteur.

Tableau 16 (suite)

Contraintes de temps

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Heures supplémentaires imprévues ³	Journées trop longues, horaires sans souplesse ³	Travail par équipes de nuit et de jour ³
CANADA ¹	21%	15%	15%
Terre-Neuve	12	5	13
Île-du-P.-Édouard	26	11	16
Nouvelle-Écosse	24	18	15
Nouveau-Brunswick	24	15	24
Québec	22	12	18
Ontario	18	16	11
Manitoba	21	17	18
Alberta	30	17	16
Colombie-Britannique	16	15	17
RÉGION ¹			
Atlantique	23	16	17
Québec	22	12	18
Ontario	18	16	11
Prairies	26	17	17
Colombie-Britannique	16	15	17
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	18	12	8
50-99	25	18	18
100-249	24	17	27
250-499	27	21	38
≥ 500	28	27	37

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

³ Pourcentage d'entreprises qui indiquent que ce facteur occasionne du stress ou beaucoup de stress chez leurs employés.

Tableau 17

Environnement du travail

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Usage de drogue ou d'alcool ³	Inquiétude, inattention ³	Travail répétitif ou ennuyeux ⁴	Manque de formation pour le poste ⁴
CANADA ¹	36%	30%	26%	19%
Terre-Neuve	46	23	17	8
Île-du-P.-Édouard	49	33	17	20
Nouvelle-Écosse	51	37	30	22
Nouveau-Brunswick	45	32	24	20
Québec	8	18	20	20
Ontario	42	32	27	18
Manitoba	45	36	27	17
Alberta	50	41	32	21
Colombie-Britannique	50	35	26	16
RÉGION ¹				
Atlantique	49	34	26	20
Québec	8	18	20	20
Ontario	42	32	27	18
Prairies	48	39	30	19
Colombie-Britannique	50	35	26	16
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	37	31	23	15
50-99	35	31	23	22
100-249	35	25	35	23
250-499	34	25	36	30
≥ 500	33	30	36	26

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

³ Pourcentage d'entreprises qui indiquent être préoccupées ou sérieusement préoccupées par ce facteur.

⁴ Pourcentage d'entreprises qui indiquent que ce facteur occasionne du stress ou beaucoup de stress chez leurs employés.

Tableau 17 (suite)

Environnement du travail

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Difficulté à déchiffrer des instructions écrites ou des étiquettes ³	Manque d'outils ou de matériels appropriés ³	Isolement ³
CANADA ¹	12%	10%	6%
Terre-Neuve	≤5	≤5	≤5
Île-du-P.-Édouard	15	19	≤10
Nouvelle-Écosse	15	14	7
Nouveau-Brunswick	15	10	4
Québec	7	8	4
Ontario	13	9	6
Manitoba	16	17	6
Alberta	16	9	6
Colombie-Britannique	14	10	5
RÉGION ¹			
Atlantique	13	12	5
Québec	7	8	4
Ontario	13	9	6
Prairies	16	13	6
Colombie-Britannique	14	10	5
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	13	8	5
50–99	12	12	6
100–249	11	12	6
250–499	8	16	4
≥ 500	11	16	7

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

³ Pourcentage d'entreprises qui indiquent que ce facteur occasionne du stress ou beaucoup de stress chez leurs employés.

Tableau 18

Conflits au travail

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Conflits entre travailleurs ³	Manque d'information sur le rendement ⁴	Conflits dans le travail ⁴
<i>CANADA</i> ¹	33%	25%	23%
Terre-Neuve	34	13	15
Île-du-P.-Édouard	49	31	≤10
Nouvelle-Écosse	41	29	29
Nouveau-Brunswick	39	23	24
Québec	12	17	22
Ontario	37	27	20
Manitoba	46	28	31
Alberta	46	32	32
Colombie-Britannique	45	25	24
<i>RÉGION</i> ¹			
Atlantique	40	26	25
Québec	12	17	22
Ontario	37	27	20
Prairies	46	30	32
Colombie-Britannique	45	25	24
<i>TAILLE DE L'ENTREPRISE</i> ²			
< 50	34	20	23
50-99	37	28	21
100-249	32	33	27
250-499	27	42	33
≥ 500	33	40	27

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

³ Pourcentage d'entreprises qui indiquent être préoccupées ou sérieusement préoccupées par ce facteur.

⁴ Pourcentage d'entreprises qui indiquent que ce facteur occasionne du stress ou beaucoup de stress chez leurs employés.

Tableau 18 (suite)

Conflits au travail

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Conflits avec les superviseurs ou la direction ³	Attentes irréalistes ³	Manque d'équité dans la manière de traiter le personnel ³
CANADA ¹	18%	17%	15%
Terre-Neuve	21	9	15
Île-du-P.-Édouard	≤10	≤10	≤10
Nouvelle-Écosse	20	21	21
Nouveau-Brunswick	20	14	14
Québec	11	14	12
Ontario	18	18	16
Manitoba	22	15	13
Alberta	28	21	19
Colombie-Britannique	24	18	17
RÉGION ¹			
Atlantique	19	17	18
Québec	11	14	12
Ontario	18	18	16
Prairies	25	18	16
Colombie-Britannique	24	18	17
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	15	15	14
50-99	21	18	17
100-249	24	18	15
250-499	30	25	23
≥ 500	32	32	30

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

³ Pourcentage d'entreprises qui indiquent que ce facteur occasionne du stress ou beaucoup de stress chez leurs employés.

Tableau 19

Harcèlement et discrimination

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Harcèlement ³	Discrimination ³
CANADA ¹	5%	5%
Terre-Neuve	≤5	7
Île-du-P.-Édouard	≤10	≤10
Nouvelle-Écosse	10	9
Nouveau-Brunswick	7	2
Québec	3	3
Ontario	4	5
Manitoba	7	7
Alberta	7	6
Colombie-Britannique	11	7
RÉGION ¹		
Atlantique	8	7
Québec	3	3
Ontario	4	5
Prairies	7	6
Colombie-Britannique	11	7
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²		
< 50	5	5
50–99	6	5
100–249	5	5
250–499	6	7
≥ 500	9	11

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

³ Pourcentage d'entreprises qui indiquent que ce facteur occasionne du stress ou beaucoup de stress chez leurs employés.

Tableau 20

Incertitudes financières

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Incertitudes financières³	Peur d'une mise à pied³
CANADA ¹	38%	38%
Terre-Neuve	26	31
Île-du-P.-Édouard	43	35
Nouvelle-Écosse	46	36
Nouveau-Brunswick	47	44
Québec	25	29
Ontario	41	42
Manitoba	38	37
Alberta	48	42
Colombie-Britannique	41	40
RÉGION ¹		
Atlantique	43	37
Québec	25	29
Ontario	41	42
Prairies	43	40
Colombie-Britannique	41	40
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²		
< 50	37	34
50-99	38	44
100-249	41	44
250-499	49	51
≥ 500	45	54

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

³ Pourcentage d'entreprises qui indiquent que ce facteur occasionne du stress ou beaucoup de stress chez leurs employés.

Tableau 21

Stress et contrôle perçu

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Formation des superviseurs	Dialogue avec les employés	Programmes d'aide aux employés
CANADA ¹	40%	83%	26%
Terre-Neuve	47	93	28
Île-du-P.-Édouard	25	75	15
Nouvelle-Écosse	44	86	30
Nouveau-Brunswick	34	86	33
Québec	39	76	21
Ontario	38	87	26
Manitoba	42	84	31
Alberta	49	87	33
Colombie-Britannique	44	89	30
RÉGION ¹			
Atlantique	41	86	30
Québec	39	76	21
Ontario	38	87	26
Prairies	46	86	32
Colombie-Britannique	44	89	30
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	33	85	18
50-99	43	84	29
100-249	59	83	36
250-499	62	79	64
≥ 500	56	80	73

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 21 (suite)

Stress et contrôle perçu

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Contrôle sur des aspects du travail touchant à la santé et à la sécurité	Influence sur des aspects professionnels	Participation à la conception et à l'organisation du travail
CANADA ¹	65%	55%	57%
Terre-Neuve	86	69	62
Île-du-P.-Édouard	79	63	63
Nouvelle-Écosse	73	67	64
Nouveau-Brunswick	69	60	54
Québec	44	24	49
Ontario	74	63	60
Manitoba	71	70	58
Alberta	70	71	62
Colombie-Britannique	74	71	62
RÉGION ¹			
Atlantique	74	65	61
Québec	44	24	49
Ontario	74	63	60
Prairies	70	71	61
Colombie-Britannique	74	71	62
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	66	56	59
50–99	67	57	55
100–249	70	57	62
250–499	65	60	49
≥ 500	76	60	58

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 22

Engagement en matière de santé

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Responsabilité partagée	Affaire exclusivement personnelle	Question qui intéresse et préoccupe l'employeur
<i>CANADA</i> ¹	71%	10%	18%
Terre-Neuve	78	≤5	17
Île-du-P.-Édouard	87	≤10	≤10
Nouvelle-Écosse	80	6	14
Nouveau-Brunswick	73	11	15
Québec	49	19	32
Ontario	79	7	14
Manitoba	84	6	11
Alberta	78	11	11
Colombie-Britannique	72	9	20
<i>RÉGION</i> ¹			
Atlantique	79	7	14
Québec	49	19	32
Ontario	79	7	14
Prairies	80	9	11
Colombie-Britannique	72	9	20
<i>TAILLE DE L'ENTREPRISE</i> ²			
< 50	70	13	17
50-99	70	11	19
100-249	72	7	21
250-499	84	2	14
≥ 500	86	2	12

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 23

Facteurs influençant la santé

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Environnement familial	Environnement social du travail	Influence des employés sur des aspects de leur travail	Environnement matériel du travail
CANADA ¹	63%	55%	50%	45%
Terre-Neuve	74	45	61	29
Île-du-P.-Édouard	67	56	40	63
Nouvelle-Écosse	67	44	56	54
Nouveau-Brunswick	63	41	44	57
Québec	57	77	33	39
Ontario	67	48	57	47
Manitoba	66	47	55	54
Alberta	70	48	58	45
Colombie-Britannique	62	58	62	43
RÉGION ¹				
Atlantique	67	44	53	52
Québec	57	77	33	39
Ontario	67	48	57	47
Prairies	68	47	57	49
Colombie-Britannique	62	58	62	43
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	67	57	49	44
50-99	63	55	51	48
100-249	62	57	59	49
250-499	66	48	59	47
≥ 500	57	45	66	41

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 23 (suite)

Facteurs influençant la santé

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Hygiène de vie	Influence des employés sur des aspects de leur santé	Soutien des autres dans la vie sociale
CANADA ¹	32%	15%	14%
Terre-Neuve	16	18	20
Île-du-P.-Édouard	37	≤10	11
Nouvelle-Écosse	33	11	14
Nouveau-Brunswick	41	19	12
Québec	32	17	15
Ontario	34	15	12
Manitoba	28	15	18
Alberta	28	14	16
Colombie-Britannique	30	12	17
RÉGION ¹			
Atlantique	33	13	14
Québec	32	17	15
Ontario	34	15	12
Prairies	28	14	17
Colombie-Britannique	30	12	17
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	32	13	14
50-99	34	18	13
100-249	26	15	17
250-499	35	27	15
≥ 500	44	18	21

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 24

Processus de prise de décision

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Cadres supérieurs seuls	Cadres supérieurs et syndicat	Cadres supérieurs, en consultant les employés	Initiative des employés
CANADA ¹	19%	5%	33%	43%
Terre-Neuve	32	≤5	19	47
Île-du-P.-Édouard	≤10	≤10	22	72
Nouvelle-Écosse	21	1	32	46
Nouveau-Brunswick	22	8	31	39
Québec	20	8	30	42
Ontario	20	4	33	43
Manitoba	23	5	34	38
Alberta	14	3	36	47
Colombie-Britannique	13	8	34	45
RÉGION ¹				
Atlantique	21	2	30	46
Québec	20	8	30	42
Ontario	20	4	33	43
Prairies	18	4	35	43
Colombie-Britannique	13	8	34	45
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	20	4	28	48
50–99	24	6	32	38
100–249	16	6	45	33
250–499	16	7	47	30
≥ 500	12	6	40	42

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 25

Influences sur le contenu des programmes

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Problèmes ³	Perception des besoins	Intérêt manifesté par la direction	Demande de programmes faite par les employés
CANADA ¹	44%	40%	34%	33%
Terre-Neuve	54	23	40	20
Île-du-P.-Édouard	33	32	32	30
Nouvelle-Écosse	45	45	38	40
Nouveau-Brunswick	44	39	25	26
Québec	43	33	29	27
Ontario	44	46	36	36
Manitoba	51	46	36	32
Alberta	50	42	38	45
Colombie-Britannique	44	28	39	31
RÉGION ¹				
Atlantique	45	40	35	34
Québec	43	33	29	27
Ontario	44	46	36	36
Prairies	50	44	37	39
Colombie-Britannique	44	28	39	31
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	40	30	35	26
50-99	45	42	33	33
100-249	55	61	38	46
250-499	61	80	26	62
≥ 500	68	74	33	67

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

³ L'absentéisme, les accidents corporels, le taux de rotation du personnel, le rendement, etc., sont des exemples de problèmes.

Tableau 25 (suite)

Influences sur le contenu des programmes

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Enquêtes sur les besoins et intérêts	Informations dans la presse	Présentations de vente
CANADA ¹	24%	16%	5%
Terre-Neuve	17	22	≤5
Île-du-P.-Édouard	22	19	≤10
Nouvelle-Écosse	27	21	5
Nouveau-Brunswick	21	13	3
Québec	23	16	2
Ontario	25	17	5
Manitoba	22	15	6
Alberta	27	19	7
Colombie-Britannique	25	9	8
RÉGION ¹			
Atlantique	24	19	4
Québec	23	16	2
Ontario	25	17	5
Prairies	25	17	7
Colombie-Britannique	25	9	8
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	25	16	4
50-99	22	14	4
100-249	23	15	7
250-499	36	18	12
≥ 500	45	25	7

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 26

Accès aux programmes

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Accès à tous les employés	Accès aux employés à la retraite	Accès aux familles des employés
<i>CANADA</i> ¹	71%	6%	14%
Terre-Neuve	95	≤10	11
Île-du-P.-Édouard	89	≤25	≤25
Nouvelle-Écosse	64	9	21
Nouveau-Brunswick	62	9	18
Québec	69	4	11
Ontario	73	5	11
Manitoba	60	5	16
Alberta	80	12	24
Colombie-Britannique	77	8	23
<i>RÉGION</i> ¹			
Atlantique	66	9	20
Québec	69	4	11
Ontario	73	5	11
Prairies	72	9	21
Colombie-Britannique	77	8	23
<i>TAILLE DE L'ENTREPRISE</i> ²			
< 50	69	2	10
50-99	75	4	11
100-249	68	6	20
250-499	74	8	14
≥ 500	86	23	25

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 26 (suite)

Accès aux programmes

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Accès en cas d'accessibilité restreinte			
	Employés à temps plein ³	Employés à temps partiel ³	Cadres, professionnels ⁴	Employés de bureau, ouvriers ⁴
CANADA ¹	++	+	+	+
Terre-Neuve	+	+	+	+
Île-du-P.-Édouard	+	+	+	+
Nouvelle-Écosse	++	+	++	+
Nouveau-Brunswick	++	+	++	+
Québec	++	+	++	+
Ontario	++	+	++	+
Manitoba	++	+	+	+
Alberta	++	+	++	+
Colombie-Britannique	++	+	+	+
RÉGION ¹				
Atlantique	++	+	++	+
Québec	++	+	++	+
Ontario	++	+	++	+
Prairies	++	+	++	+
Colombie-Britannique	++	+	+	+
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	++	+	++	+
50-99	++	+	++	+
100-249	++	+	++	+
250-499	++	+	+	+
≥ 500	++	+	+	+

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

³ Deux signes plus (++) indiquent que les employés à temps plein ont plus d'accès aux programmes que les employés à temps partiel.

⁴ Deux signes plus (++) indiquent que les cadres et les professionnels ont plus d'accès aux programmes que les employés de bureau et les ouvriers.

Tableau 26 (suite)

Accès aux programmes

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Accès en cas d'accessibilité restreinte		
	Employés salariés ³	Travailleurs payés à l'heure ³	Contractuels ³
CANADA ¹	+++	++	+
Terre-Neuve	+	S.O.	S.O.
Île-du-P.-Édouard	+	S.O.	S.O.
Nouvelle-Écosse	+++	++	+
Nouveau-Brunswick	+++	++	+
Québec	++	+++	+
Ontario	+++	++	+
Manitoba	+++	++	+
Alberta	+++	++	+
Colombie-Britannique	+++	++	+
RÉGION ¹			
Atlantique	+++	++	+
Québec	++	+++	+
Ontario	+++	++	+
Prairies	+++	++	+
Colombie-Britannique	+++	++	+
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	+++	++	+
50-99	++	+	S.O.
100-249	++	+++	+
250-499	+++	++	+
≥ 500	+++	++	+

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

³ Trois signes plus (+++) indiquent un plus grand accès que deux signes plus (++) , qui indiquent un plus grand accès qu'un seul signe plus (+).

Tableau 27

Méthodes d'évaluation

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Registres des absents	Demandes à la Commission des accidents du travail	Taux de participation	Rendement des employés	Taux de rotation des employés
CANADA ¹	38%	33%	28%	26%	16%
Terre-Neuve	24	26	29	12	≤10
Île-du-P.-Édouard	59	51	≤25	≤25	≤25
Nouvelle-Écosse	23	22	22	13	10
Nouveau-Brunswick	36	31	39	9	20
Québec	44	41	29	38	15
Ontario	40	34	30	25	16
Manitoba	36	32	19	15	15
Alberta	30	22	26	28	19
Colombie-Britannique	29	26	32	22	20
RÉGION ¹					
Atlantique	27	25	26	12	12
Québec	44	41	29	38	15
Ontario	40	34	30	25	16
Prairies	32	26	24	23	17
Colombie-Britannique	29	26	32	22	20
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²					
< 50	39	25	25	34	20
50-99	30	35	26	25	15
100-249	41	42	28	24	11
250-499	46	42	35	18	16
≥ 500	39	28	45	14	6

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 27 (suite)

Méthodes d'évaluation

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Dossiers médicaux	Analyse coûts-avantages	Changement dans l'hygiène de vie	Aucune évaluation
CANADA ¹	14%	13%	13%	33%
Terre-Neuve	12	≤10	16	53
Île-du-P.-Édouard	≤25	≤25	≤25	46
Nouvelle-Écosse	13	3	14	46
Nouveau-Brunswick	19	22	38	27
Québec	14	17	15	25
Ontario	15	11	10	34
Manitoba	7	17	10	36
Alberta	16	12	17	44
Colombie-Britannique	17	14	13	28
RÉGION ¹				
Atlantique	14	7	19	43
Québec	14	17	15	25
Ontario	15	11	10	34
Prairies	12	14	15	41
Colombie-Britannique	17	14	13	28
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	14	17	9	28
50-99	8	12	14	41
100-249	14	9	11	37
250-499	29	7	8	24
≥ 500	18	16	27	32

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 28

Avantages perçus

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Augmenta- tion du rendement	Diminution de l'absen- téisme	Meilleures relations entre les employés	Amélioration du bien-être et de la santé	Moral en hausse
CANADA ¹	70%	70%	68%	66%	66%
Terre-Neuve	90	67	75	85	83
Île-du-P.-Édouard	40	46	51	≤25	≤25
Nouvelle-Écosse	71	74	75	69	73
Nouveau-Brunswick	56	66	77	71	71
Québec	73	75	62	68	64
Ontario	67	67	73	68	67
Manitoba	66	64	60	50	61
Alberta	76	72	69	67	61
Colombie-Britannique	82	79	70	63	78
RÉGION ¹					
Atlantique	68	71	75	69	72
Québec	73	75	62	68	64
Ontario	67	67	73	68	67
Prairies	72	69	66	61	61
Colombie-Britannique	82	79	70	63	78
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²					
< 50	69	65	69	59	66
50-99	70	66	69	71	65
100-249	73	73	69	65	66
250-499	68	80	59	73	66
≥ 500	85	90	83	90	84

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 28 (suite)

Avantages perçus

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Preuve de souci pour les employés	Diminution du nombre d'accidents	Plus grande satisfaction dans le travail	Diminution du nombre de demandes à la Commission des accidents du travail	Diminution des frais médicaux et des primes d'assurance
CANADA ¹	62%	61%	56%	51%	49%
Terre-Neuve	78	49	46	54	75
Île-du-P.-Édouard	51	66	≤25	83	44
Nouvelle-Écosse	69	53	60	51	46
Nouveau-Brunswick	84	66	54	56	46
Québec	53	67	71	51	52
Ontario	62	63	48	56	50
Manitoba	65	65	54	35	48
Alberta	75	54	67	46	48
Colombie-Britannique	70	48	47	46	49
RÉGION ¹					
Atlantique	72	56	57	53	48
Québec	53	67	71	51	52
Ontario	62	63	48	56	50
Prairies	71	58	62	42	48
Colombie-Britannique	70	48	47	46	49
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²					
< 50	62	58	56	43	46
50-99	56	55	56	51	42
100-249	62	64	59	56	52
250-499	71	69	51	67	60
≥ 500	81	73	73	69	72

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 28 (suite)

Avantages perçus

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Diminution du taux de rotation, stimulation du recrutement	Amélioration de la culture d'entreprise	Réhabilitation des employés frappés d'incapacité	Exécution des obligations imposées par la convention collective
CANADA ¹	44%	39%	22%	8%
Terre-Neuve	27	34	15	≤10
Île-du-P.-Édouard	≤25	≤25	≤25	≤25
Nouvelle-Écosse	44	37	18	6
Nouveau-Brunswick	53	33	23	24
Québec	45	34	21	7
Ontario	40	42	25	9
Manitoba	37	38	19	9
Alberta	49	42	21	7
Colombie-Britannique	62	41	22	9
RÉGION ¹				
Atlantique	44	35	19	10
Québec	45	34	21	7
Ontario	40	42	25	9
Prairies	44	40	20	8
Colombie-Britannique	62	41	22	9
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	49	29	20	8
50-99	41	41	16	9
100-249	40	45	19	9
250-499	45	39	27	8
≥ 500	54	65	51	12

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 29

Orientations futures

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Offrir plus d'informations	Établir ou développer des programmes	Adopter d'autres politiques	Accroître l'aide financière
CANADA ¹	31%	21%	18%	13%
Terre-Neuve	40	33	33	13
Île-du-P.-Édouard	≤25	≤25	≤25	≤25
Nouvelle-Écosse	38	25	22	14
Nouveau-Brunswick	29	20	16	14
Québec	27	22	16	13
Ontario	32	21	19	12
Manitoba	27	17	16	12
Alberta	31	21	16	11
Colombie-Britannique	34	21	22	15
RÉGION ¹				
Atlantique	35	25	21	14
Québec	27	22	16	13
Ontario	32	21	19	12
Prairies	29	19	16	12
Colombie-Britannique	34	21	22	15
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	25	13	12	8
50-99	33	24	21	15
100-249	40	32	29	23
250-499	52	41	37	16
≥ 500	55	48	40	24

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 30

Demande potentielle de services

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Trousse d'information	Matériel audiovisuel	Guide explicatif	Formation de personnel
CANADA ¹	49%	37%	37%	35%
Terre-Neuve	41	37	29	41
Île-du-P.-Édouard	50	37	39	≤25
Nouvelle-Écosse	59	48	44	47
Nouveau-Brunswick	54	48	43	43
Québec	33	29	25	39
Ontario	57	40	45	32
Manitoba	52	40	37	30
Alberta	54	37	32	34
Colombie-Britannique	51	37	39	35
RÉGION ¹				
Atlantique	55	46	42	44
Québec	33	29	25	39
Ontario	57	40	45	32
Prairies	53	38	34	32
Colombie-Britannique	51	37	39	35
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	49	30	32	28
50–99	51	44	44	38
100–249	50	48	45	53
250–499	57	66	52	57
≥ 500	63	60	43	46

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 30 (suite)

Demande potentielle de services

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Renseignements sur les ressources et services de la communauté	Ateliers	Échanges avec d'autres entreprises qui offrent des programmes	Dons, subventions, prêts sans intérêts
CANADA ¹	32%	31%	30%	29%
Terre-Neuve	27	41	23	32
Île-du-P.-Édouard	26	30	25	35
Nouvelle-Écosse	34	40	30	35
Nouveau-Brunswick	31	46	27	43
Québec	32	24	30	16
Ontario	34	36	31	36
Manitoba	30	29	28	30
Alberta	35	31	26	35
Colombie-Britannique	27	29	29	28
RÉGION ¹				
Atlantique	32	41	28	37
Québec	32	24	30	16
Ontario	34	36	31	36
Prairies	33	30	27	33
Colombie-Britannique	27	29	29	28
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	27	22	21	23
50-99	38	38	34	33
100-249	41	44	47	46
250-499	50	62	50	45
≥ 500	43	61	62	54

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Tableau 30 (suite)

Demande potentielle de services

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Accès à des installations communautaires	Services de consultation	Instrument d'évaluation des besoins	Instrument d'évaluation de programmes
CANADA ¹	23%	23%	19%	16%
Terre-Neuve	25	17	13	11
Île-du-P.-Édouard	20	25	18	15
Nouvelle-Écosse	22	27	24	18
Nouveau-Brunswick	18	25	21	17
Québec	21	25	19	20
Ontario	27	23	18	15
Manitoba	26	19	20	13
Alberta	19	22	22	17
Colombie-Britannique	19	19	15	15
RÉGION ¹				
Atlantique	21	25	22	16
Québec	21	25	19	20
Ontario	27	23	18	15
Prairies	22	21	21	15
Colombie-Britannique	19	19	15	15
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	19	18	14	14
50-99	28	24	20	18
100-249	29	32	29	19
250-499	24	45	37	32
≥ 500	40	42	45	33

¹ La Saskatchewan ne faisait pas partie du sondage national.

² La taille de l'entreprise a été calculée d'après le nombre d'employés au moment du sondage.

Annexe B.

Méthodes de sondage

Annexe B : Méthodes de sondage

Contexte

Sondage principal Ce sondage été entrepris conjointement par deux organismes nationaux : l'Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie et le Centre canadien de la vie active en milieu de travail. Le sondage principal a été élaboré en consultation avec d'autres partenaires : Condition physique Canada et Direction de la promotion de la santé (Santé Canada), les gouvernements provinciaux et trois organismes provinciaux : la B.C. Alliance for Fitness and Health, le Alberta Centre for Well-Being et la Parks and Wildlife Foundation de l'Alberta. Des instruments et un protocole normalisés ont été adoptés pour le sondage principal.

Options personnalisées Chaque province a déterminé la taille de l'échantillon qui servirait le mieux ses propres besoins. La taille finale de l'échantillon permet à chaque province de tirer des conclusions au niveau provincial. Il est également possible d'en tirer des conclusions régionales en Nouvelle-Écosse et en Colombie-Britannique. En Ontario, des questions supplémentaires ont été ajoutées sur la composante activité physique des programmes.

Protocole

Contenu du questionnaire Le questionnaire principal a été conçu pour atteindre trois objectifs :

- 1) fournir des données de base quant aux initiatives de vie active et de promotion de la santé en milieu de travail,
- 2) fournir des données comparables aux données précédentes aux provinces qui avaient mené leurs propres sondages antérieurement, soit la Colombie-Britannique, l'Alberta et l'Ontario,
- 3) fournir des données de base sur les politiques, les informations et les programmes associés à la promotion de la santé en milieu de travail, afin d'obtenir des données relatives aux concepts qui sous-tendent le modèle complet du système de la santé en milieu de travail adopté par Santé Canada.

Collecte des données Ce sondage a été conçu pour être envoyé par la poste et était destiné aux directeurs des divisions des ressources humaines. La collecte des données a été effectuée à l'échelle provinciale et la Colombie-Britannique, l'Alberta, le Manitoba et Terre-Neuve ont supervisé la collecte de leurs propres données en suivant les procédures normalisées. La collecte des données a donné lieu à trois envois. Le premier incluait un questionnaire accompagné d'une lettre d'introduction nationale, d'une lettre d'introduction provinciale et d'une enveloppe de retour. Le second envoi a consisté en une carte de rappel, et le troisième contenait une carte de rappel et un questionnaire accompagné d'une lettre d'introduction provinciale, d'une lettre d'introduction nationale et d'une enveloppe de retour. La collecte des données a commencé de façon générale en mai 1992 et a pris fin à l'automne de la même année. On a téléphoné à environ 10 % des entreprises qui n'avaient pas répondu au questionnaire pour évaluer la représentativité des conclusions et déterminer s'il existait un rapport inverse entre le fait qu'elles n'aient pas répondu et le fait qu'elles aient des programmes de promotion de la santé et d'activité physique dans leur milieu de travail.

Exceptions La Saskatchewan a conduit son sondage à l'automne 1991 et s'est servie d'une ébauche antérieure du questionnaire auquel elle a ajouté ses propres questions. Son questionnaire se concentrait sur la composante vie active des programmes en milieu de travail. Il présente des points comparables, en particulier en ce qui a trait à la description des programmes.

Modèle d'échantillonnage

Cadre du sondage Le registre des entreprises de Dunn et Bradstreet a servi à stratifier et à sélectionner l'échantillon. L'échantillon a été stratifié par province et par taille d'entreprise. La taille de l'entreprise a été déterminée par le nombre d'employés rapporté le plus récemment par la compagnie. Le cadre a été limité aux compagnies dont le nombre d'employés rapportés était de 20 ou plus et aux organismes du secteur non gouvernemental. Un simple échantillon a été pris au hasard dans chaque strate. En Ontario, on a ajouté un échantillon supplémentaire du secteur public. Dans l'Île-du-Prince-Édouard et au Manitoba, le cadre d'échantillonnage a été agrandi de manière à inclure les entreprises de 3 à 19 employés du secteur agricole.

Toute l'information contenue dans le présent rapport provient uniquement du cadre de l'échantillon principal.

Réponse au sondage Dans les sondages de cette nature, il est courant d'obtenir un taux de réponse de 25 %. Le taux de réponse au Sondage canadien en milieu de travail qui a été de 35 % est par conséquent favorable selon ce critère. Voici le décompte du taux de réponse par province et par taille d'entreprise :

	Taux de réponse par province* et par taille d'entreprise					
	Nombre d'employés					
	20-49	50-99	100-249	250-499	≥500	≥20†
Terre-Neuve	22%	23%	29%	34%	35%	31%
Île-du-Prince-Édouard	24	29	25	70	67	35
Nouvelle-Écosse	24	29	43	51	78	33
Nouveau-Brunswick	25	27	30	30	37	29
Québec	13	21	23	27	40	27
Ontario	22	26	29	38	50	36
Manitoba	46	46	53	51	64	52
Alberta	34	36	37	51	64	42
Colombie-Britannique	26	18	29	33	43	31
Canada	25	26	35	37	48	35

* Les données de la Saskatchewan ne sont pas indiquées. Voir le Protocole.

† Sans compter les questionnaires qui n'ont pu être livrés.

Les taux de réponse indiqués ci-dessus ont produit les échantillons suivants que l'on peut utiliser aux fins d'analyse :

	Échantillon pour analyses par province* et par taille d'entreprise					
	Nombre d'employés					
	20-49	50-99	100-249	250-499	≥500	≥20
Terre-Neuve	9	4	17	8	12	50
Île-du-Prince-Édouard	10	9	3	3	4	29
Nouvelle-Écosse	111	60	64	37	37	309
Nouveau-Brunswick	36	24	30	18	17	125
Québec	57	66	84	74	149	430
Ontario	124	139	204	158	257	882
Manitoba	60	52	124	44	42	322
Alberta	123	104	216	76	89	608
Colombie-Britannique	83	56	118	44	33	334
Canada	617	520	865	465	646	3113

* Les données de la Saskatchewan ne sont pas indiquées. Voir le Protocole.

Déformation possible des résultats Lorsque le taux de réponse est faible, il est possible que les résultats soient faussés. Cela se produit quand les réponses de ceux qui ont répondu ne représentent pas celles des personnes qui n'ont pas répondu. Pour évaluer à quel point les résultats pouvaient être faussés dans le Sondage canadien en milieu de travail, on a fait passer des entrevues au téléphone à un sous-échantillon de 10 % des entreprises qui n'avaient pas répondu au questionnaire. On a obtenu des taux de réponse élevés au téléphone : de l'ordre de 77 % pour le Canada, et un taux de 88 % dans la région de l'Atlantique, de 75 % au Québec, de 80 % en Ontario, de 71 % dans les Prairies, et de 69 % en Colombie-Britannique. Les tableaux qui suivent comparent les résultats du Sondage canadien en milieu de travail et du suivi par téléphone pour des sujets sélectionnés.

A - Résultats du Sondage canadien en milieu de travail par région						
	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	C.-B.	Canada
Responsabilité partagée	79%	49%	79%	80%	73%	71%
Conditions de travail dangereuses	80	60	72	83	80	72
Environnement de travail désagréable	79	50	72	78	77	68
Interactions sociales difficiles	54	25	49	58	57	46
Informations sur l'usage de drogue et d'alcool	37	3	32	37	32	26
Abandon du tabac	26	9	31	29	26	24
Gestion du stress	34	28	32	34	33	31
Influence sur des aspects du travail	53	33	57	57	62	55
Environnement physique du travail	52	39	47	49	43	45
Hygiène de vie	33	32	34	28	30	32
Contrôle sur des aspects touchant à la santé	13	17	15	14	12	15

B - Résultats comparatifs tirés du suivi par téléphone par région						
	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	C.-B.	Canada
Responsabilité partagée	71%	54%	79%	84%	73%	71%
Conditions de travail dangereuses	75	81	73	36	76	73
Environnement de travail désagréable	52	79	63	38	75	67
Interactions sociales difficiles	52	67	53	18	66	58
Informations sur l'usage de drogue et d'alcool	20	22	32	19	34	28
Abandon du tabac	25	22	29	17	17	24
Gestion du stress	24	11	28	19	29	23
Influence sur des aspects du travail	47	59	51	3	48	49
Environnement physique du travail	37	42	53	48	74	52
Hygiène de vie	58	56	67	37	62	61
Contrôle sur des aspects touchant à la santé	54	49	62	65	67	59

Les entreprises qui n'ont pas répondu au questionnaire (celles qui ont répondu au sondage par téléphone) affichent beaucoup de points en commun avec les entreprises qui ont participé au Sondage canadien en milieu de travail, surtout à l'échelle du Canada. Elles partagent la même vision de la santé comme étant une responsabilité partagée entre employeur et employés, elles ont les mêmes préoccupations au sujet des conditions de travail dangereuses et désagréables, et elles offrent autant de programmes d'abandon du tabac et d'informations concernant l'usage de drogue et d'alcool. Cependant, elles affichent aussi des différences appréciables. Elles sont plus portées à se préoccuper des interactions sociales difficiles et plus enclines à dire que l'environnement physique du travail, l'hygiène de vie des employés et leur degré de contrôle sur des aspects de leur travail touchant à la santé ont une influence sur le bien-être des employés. Les entreprises qui n'ont pas répondu au questionnaire ont moins tendance à avoir des programmes de gestion du stress et à croire que la possibilité d'influencer certains aspects de leur travail a une influence sur le bien-être.

Les différences régionales sont plus prononcées dans les entreprises du Québec et des Prairies.

Analyse des données

Traitement des données En général, l'entrée des données a été centralisée, sauf pour celles de Terre-Neuve et de l'Alberta. Les données entrées ont été vérifiées à 100 %. On a ajusté les facteurs de pondération de l'échantillon fournis par Dunn and Bradstreet pour tenir compte de l'absence de réponse partielle au niveau des strates.

Contenu du rapport Le présent rapport ne contient des statistiques descriptives que pour les variables principales. Les valeurs inconnues des points sont généralement inférieures à 2 % et, dans ces cas-là, elles ont été supprimées des tableaux et du texte. Pour que les estimations soient représentatives aux niveaux provincial et national, il faut se servir de facteurs de pondération dans les calculs afin de tenir compte des taux différents des échantillons et de l'absence de réponse par taille d'entreprise dans la province. Les estimations calculées sans facteur de pondération pourraient ne pas être comparables.

Tamissage des statistiques En raison de l'ampleur de l'échantillon et du modèle relativement simple d'échantillonnage, la plupart des valeurs calculées à partir des données du sondage n'ont qu'une marge d'erreur standard moyenne. Les différences indiquées dans le texte diffèrent habituellement d'au moins 10 %, différence qui est détectable en raison des tailles des échantillons. Toutefois, de très petites valeurs devraient être traitées avec prudence; au terme de la politique, elles devraient être considérées comme «inférieures à 5 %». Dans la section des tableaux du présent rapport, les valeurs sont représentées par une fourchette lorsqu'un petit échantillon est associé à un point particulier. Plus l'échantillon est petit, plus la variabilité associée à une estimation donnée est grande. À titre d'exemple, les petites valeurs obtenues à l'Île-du-Prince-Édouard sont souvent représentées par la fourchette ≤ 25 %, alors que la même petite valeur en Ontario serait représentée par ≤ 5 %.

Annexe C.

Références

Annexe C : Références

- ¹ Chambre de commerce du Canada et Condition physique Canada. *Promotion de la condition physique et de la santé par les entreprises canadiennes*. Ottawa : Chambre de commerce, 1986 (distribué par Vie active Canada).
- ² Santé Canada. *Modèle de promotion de la santé dans l'entreprise : Guide d'élaboration et de réalisation du système de promotion de la santé en milieu de travail pour les moyennes et les grandes entreprises*. Ottawa : Ministère des Approvisionnements et Services, 1991 (N^o de cat. H39-225/1991F).
- ³ Craig, C., Beaulieu, A. et Cameron, C. *La vie active en milieu de travail : Résultats du Sondage canadien en milieu de travail de 1992*. Ottawa: Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie, 1993.
- ⁴ Shehadeh, V. et Shain, M. *Les influences sur le bien-être en milieu de travail: une approche à variables multiples*. Ottawa : Ministère des Approvisionnements et Services, 1990 (N^o de cat. H39-188/1990F).
- ⁵ U.S. Department of Health and Human Services, Public Health Service. *1992 National Survey of Worksite Health Promotion Activities: Summary Report*. Washington: U.S. Government Printing Office, 1993
(SN n^o 017-022-01202-2).
- ⁶ Stephens, T. et Craig, C. *Le mieux-être des Canadiens et des Canadiennes : Faits saillants de l'Enquête Campbell de 1988*. Ottawa: Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie, 1990.
- ⁷ Santé Canada, Stephens, T. et Fowler Graham, D. (éditeurs). *Enquête promotion de la santé 1990 : rapport technique*. Ottawa : Ministère des Approvisionnements et Services, 1993 (N^o de cat. H39-263/2-1990F).
- ⁸ U.S. Department of Health and Human Services, Public Health Service. *1992 National Survey of Worksite Health Promotion Activities: Summary Report*. Washington: U.S. Government Printing Office, 1993
(SN n^o 017-022-01202-2).
- ⁹ Craig, C., Beaulieu, A. et Cameron, C. *La vie active en milieu de travail : Résultats du Sondage canadien en milieu de travail de 1992*. Ottawa: Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie, 1993.
- ¹⁰ Stephens, T. et Craig, C. *Le mieux-être des Canadiens et des Canadiennes : Faits saillants de l'Enquête Campbell de 1988*. Ottawa: Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie, 1990.
- ¹¹ Stephens, T. et Craig, C. *Le mieux-être des Canadiens et des Canadiennes : Faits saillants de l'Enquête Campbell de 1988*. Ottawa: Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie, 1990.
- ¹² Santé Canada et Statistique Canada. *La santé des Canadiens : rapport de l'enquête canadienne sur la santé*. Ottawa : Statistique Canada, 1981 (N^o de cat. 82-538F).
- ¹³ *Financial Post*. Review of Mutual Funds. Janvier 1993.

-
- ¹⁴ Statistique Canada. *L'état de santé des Canadiens : Rapport de l'Enquête sociale générale de 1991*. Série analytique sur l'Enquête sociale générale, Ottawa : Ministère de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie, 1994 (N^o de cat. S.C. 11-612F, N^o 8).
- ¹⁵ Statistique Canada. *L'état de santé des Canadiens : Rapport de l'Enquête sociale générale de 1991*. Série analytique sur l'Enquête sociale générale, Ottawa : Ministère de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie, 1994 (N^o de cat. S.C. 11-612F, N^o 8).
- ¹⁶ Statistique Canada. *L'état de santé des Canadiens : Rapport de l'Enquête sociale générale de 1991*. Série analytique sur l'Enquête sociale générale, Ottawa : Ministère de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie, 1994 (N^o de cat. S.C. 11-612F, N^o 8).
- ¹⁷ Stephens, T. et Craig, C. *Le mieux-être des Canadiens et des Canadiennes : Faits saillants de l'Enquête Campbell de 1988*. Ottawa: Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie, 1990.
- ¹⁸ Statistique Canada. *L'état de santé des Canadiens : Rapport de l'Enquête sociale générale de 1991*. Série analytique sur l'Enquête sociale générale, Ottawa : Ministère de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie, 1994 (N^o de cat. S.C. 11-612F, N^o 8).
- ¹⁹ Statistique Canada. *L'état de santé des Canadiens : Rapport de l'Enquête sociale générale de 1991*. Série analytique sur l'Enquête sociale générale, Ottawa : Ministère de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie, 1994 (N^o de cat. S.C. 11-612F, N^o 8).
- ²⁰ Santé Canada. *Modèle de promotion de la santé dans l'entreprise : Guide d'élaboration et de réalisation du système de promotion de la santé en milieu de travail pour les moyennes et les grandes entreprises*. Ottawa : Ministère des Approvisionnement et Services, 1991 (N^o de cat. H39-225/1991F).
- ²¹ Santé Canada, Stephens, T. et Fowler Graham, D. (éditeurs). *Enquête promotion de la santé 1990 : rapport technique*. Ottawa : Ministère des Approvisionnement et Services, 1993 (N^o de cat. H39-263/2-1990F).