

La vie active en milieu de 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, 1993



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, et 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, qui vont de 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 aussi 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 bandes de microdonnées.

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.

Si les avis exprimés ici n'engagent que la responsabilité de leurs auteurs, ce rapport repose aussi sur les nombreuses vues et observations profondes formulées par tous ceux et celles qui ont pris la peine de revoir le document à son état d'ébauche : Lesley Tomblin (Superviseure - Fitness Section, Community Recreation, Sport and Fitness Division, Department of Municipal and Provincial Affairs, gouvernement de Terre-Neuve et du Labrador), Jim Evanchuk (Directeur, The Manitoba Fitness Directorate), Judy Sefton (Directrice, Alberta Centre for Well-Being), Kendrith Bentley (expert conseil en programmes de promotion de la santé, Kendrith Bentley and Associates), Peter Yolland (Chef, Workplace, Office of Health Promotion, gouvernement de la Colombie-Britannique), Jacqueline Sharratt et Lloyd Bentz (dévoués membres du Conseil de l'Institut), John Wilson (Chef intérimaire, Division du développement de la condition physique, Condition physique Canada) et Dale Pratt (Directeur, Employee Health, Policy and Planning, Northern Telecom Limitée).

Référence proposée : 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.

(L'édition anglaise — ISBN 1-895724-15-5 — porte le titre *Active Living in the Workplace: Results of the 1992 National Workplace Survey*.)

© Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie, 1993.
ISBN 1-895724-16-3

Table des matières

Introduction	1
Historique du sondage.....	1
Importance de la vie active	1
Concept de la vie active	2
Invitation à l'action.....	3
L'organisation du rapport.....	6
Partie A. Profil des programmes d'activité physique	7
1. Encouragement à l'activité physique.....	8
2. Accès aux installations	9
3. Tendances de l'accès aux installations.....	10
4. Possibilités de sport et de loisirs.....	11
5. Tendances, sports et loisirs	12
6. Possibilités de conditionnement physique.....	13
7. Tendances, conditionnement physique.....	14
8. Participation aux programmes.....	15
9. Caractère inclusif des programmes.....	16
10. Portée dans la communauté.....	17
Partie B. Planification et fonctionnement des programmes.....	19
11. Engagement des compagnies	20
12. Équipe de gestion	21
13. Responsabilité du programme.....	22
14. Financement des programmes.....	23
15. Méthodes d'évaluation.....	24
16. Responsabilité de l'évaluation.....	25
Partie C. Promotion de la vie active en milieu de travail.....	27
17. Intérêt manifesté pour le développement des programmes.....	28
18. Intérêt manifesté pour l'établissement de programmes.....	29
19. Demande de services et de ressources (entreprises qui ont des programmes).....	30
20. Demande de services et de ressources (entreprises sans programme).....	31
21. Avantages perçus par les entreprises qui ont des programmes.....	32
22. Avantages perçus par les entreprises sans programme.....	33
23. Raisons de ne pas offrir un programme.....	34
24. Raisons de supprimer un programme.....	35
Annexe A : Tableaux	37
Annexe B : Méthodes de sondage	69
Annexe C : Références	75

Introduction

Historique du sondage

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 conduit 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'inclure :

- une façon plus globale d'aborder 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.

Portée du rapport Le présent rapport est concentré sur les programmes d'activité physique en milieu de travail dans le contexte de la vie active. Des comparaisons entre les tendances de 1986 et celles de 1992 ont été établies lorsque cela s'avérait possible, sauf pour les compagnies qui comptent moins de 100 employés puisqu'elles ne faisaient pas partie du sondage de 1986.

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 services de ressources humaines, nous avons colligé les données qu'ils contenaient. L'Annexe B fournit de plus amples détails sur la méthode du sondage.

Importance de la vie active

L'activité physique est non seulement une partie naturelle de l'expérience humaine, mais aussi une pratique qui procure des avantages à la personne^{2,3} comme à la communauté⁴. Mais malheureusement, de nombreuses personnes ne profitent pas de ces avantages⁵ :

- Alors que même de bas niveaux d'activité physique peuvent réduire les risques de maladies cardiaques coronariennes, seulement 33% des Canadiens et des Canadiennes ont un niveau d'activité suffisant pour diminuer ce risque.
- Seulement 11% des Canadiens et des Canadiennes exercent pendant 30 minutes, un jour sur deux, des activités qui leur permettent d'obtenir différents avantages sur le plan de la santé, comme la croissance et le développement optimaux chez les enfants.
- En général, les personnes plus âgées sont moins actives physiquement que celles qui sont plus jeunes.

- Le plus souvent, le niveau d'activité baisse parallèlement avec le revenu, l'éducation et le statut de la profession.
- Alors que la participation globale à l'activité physique a augmenté de 1981 à 1988, les taux de participation aux activités vigoureuses, tels le jogging et la course à pied, ont diminué.

L'activité physique chez les employés constitue un avantage pour le milieu de travail et pour les employés eux-mêmes⁶. Les programmes en milieu de travail peuvent améliorer le moral des employés, augmenter la satisfaction qu'ils tirent de leur travail, les aider à surmonter le stress du travail, réduire l'absentéisme et diminuer les coûts associés aux blessures et aux congés d'invalidité. Par conséquent, l'augmentation des programmes en milieu de travail qui a été observée au cours des six dernières années dans les compagnies de 100 employés ou plus est encourageante, comme en font foi les points suivants :

- 39% des compagnies de 100 employés ou plus offrent un programme de conditionnement physique sous une forme quelconque. Ce chiffre dépasse le but national établi pour 1996, selon lequel 25% de ces firmes auraient de tels programmes.
- 73% des compagnies de 100 employés ou plus offrent des possibilités de sport et de loisirs. Ceci représente une augmentation importante par rapport aux 44% qui donnaient de telles possibilités en 1986.
- 13% des petites compagnies comptant moins de 50 employés ont des programmes de conditionnement physique. Ce pourcentage est égal à celui qui a été observé dans les compagnies de 100 employés ou plus en 1986.
- 42% des petites compagnies offrent des possibilités de sport et de loisirs. Cette proportion équivaut à celle que l'on observait dans les moyennes entreprises en 1986 et elle dépasse celle des grandes compagnies à l'époque.

Concept de la vie active

Il devient de plus en plus manifeste que des niveaux modestes d'activité ont aussi un effet positif sur la santé⁷. C'est une bonne nouvelle pour les gens qui préfèrent des activités légères à modérées, qui veulent avoir le choix relativement au moment et à la manière de les pratiquer, et pour lesquels le coût, le temps ou d'autres contraintes sont des facteurs importants. Ces considérations sont compatibles avec la vision de l'activité physique élaborée en 1986⁸, d'où est né le concept de la vie active.

⁹ En vertu de ce concept, l'expérience de l'activité physique est considérée comme un élément fondamental du bien-être de la personne. Dans cette optique, le choix de l'activité physique n'est plus basé sur des références externes, mais tourné à l'avantage de la personne. Les choix en matière d'activité physique reflètent les préférences et les besoins de la personne et ils sont exercés dans le contexte social et culturel dans lequel elle vit.

Le milieu de travail est un lieu important pour la promotion de la vie active, puisqu'il permet d'atteindre les 13 millions de Canadiens et de Canadiennes qui forment la main-d'oeuvre du pays. Ces personnes représentent un large éventail de la population : les hommes et les femmes, des jeunes adultes aux personnes qui approchent de l'âge de la retraite, des petits aux hauts salariés, des gens de

différents niveaux d'éducation (dont les analphabètes), les parents célibataires et divers groupes culturels.

Le concept de la vie active est concentré sur les besoins de la personne et, selon ce concept, le milieu de travail est un moyen de fournir un contexte encourageant aux choix d'activités physiques. Il fut un temps où l'employeur était considéré comme un pourvoyeur potentiel de ressources et de services. Cette façon de voir a subi un changement fondamental en vertu duquel le rôle de l'employeur est de donner à l'employé la possibilité de faire ses propres choix. L'employeur devient ainsi le partenaire des travailleurs et de l'ensemble de la communauté. L'employeur et l'employé planifient et prennent ensemble les décisions portant sur les programmes de vie active. De plus, l'employeur devient un partenaire clé dans la communauté, en assurant un lien entre les employés et les possibilités qui existent à l'extérieur du milieu de travail, et en partageant des installations avec la communauté.

Comment les milieux de travail canadiens relèvent-ils le défi? Le Sondage canadien en milieu de travail de 1992 révèle que :

- 50 000 compagnies de 20 employés ou plus encouragent les travailleurs à être actifs, fournissent l'accès à de l'équipement ou à des installations, ou offrent des possibilités de sport, de loisirs et de conditionnement physique. Au bas mot, cela signifie que, sur les 6,75 millions de travailleurs employés par ces compagnies, plus de 6 millions sont incités à être physiquement actifs grâce au contexte encourageant de leur milieu de travail.
- Dans 8 compagnies sur 10 qui ont des programmes d'activité physique, les programmes sont accessibles à tous les employés. En d'autres termes, ces programmes peuvent atteindre tous les groupes de la population qui composent la main-d'oeuvre.

Invitation à l'action

1. Encourager les employés à être actifs — au travail, sur le chemin du travail, pendant leurs moments de loisir et lorsqu'ils font leurs travaux domestiques. Plus des trois-quarts des entreprises encouragent déjà leurs employés à faire de l'activité physique en leur donnant des renseignements ou en mettant différentes possibilités d'activité physique à leur disposition. Ce sont des possibilités qui touchent au sport, aux loisirs, au conditionnement physique et aux moyens de locomotion actifs sur le chemin du travail. Il existe plusieurs façons faciles et abordables de le faire, que la compagnie soit grande ou petite, notamment :
 - Encourager la pratique d'activités agréables, pratiques, abordables et sans danger. Installer un petit tableau d'affichage et inviter les employés à y placer des articles sur les activités communautaires et de vie active. Changer souvent les articles pour garder l'intérêt des gens.
 - Songer à offrir des horaires souples de manière que les employés puissent trouver un moment commode dans leur horaire pour pratiquer une activité.
2. Convaincre les employés que chaque petit effort compte. Commencer doucement, puis progresser graduellement. Essayer d'encourager les employés à utiliser l'escalier. Se joindre à des défis communautaires pour promouvoir la vie active. Les petits changements progressifs mènent au succès : pour les employés, qui se fixent des objectifs de vie active, et pour la compagnie, qui essaie de nouvelles initiatives pour promouvoir la vie active.

- Essayer d'instaurer une activité récréative pour la compagnie. Tenter peut-être de la combiner à une activité qui existe déjà, comme un pique-nique ou un barbecue; 35% des compagnies ont des activités récréatives telles qu'une excursion de ski ou un tournoi de golf.
 - S'associer à des promotions annuelles, telle la Journée de l'espadrille, ou instaurer un Défi à l'entreprise : 15% des milieux de travail le font déjà!
3. S'assurer de satisfaire les besoins des employés : le fait de leur offrir des possibilités qui satisfont leurs besoins augmente les chances qu'ils y participent.
- Inclure les employés dans la planification et la mise en oeuvre des programmes : la moitié des compagnies qui ont des programmes le font déjà.
 - Si c'est réalisable, offrir aux familles des employés la possibilité de prendre part aux activités : cela réduira les empêchements associés aux conflits entre les exigences du travail et de la vie de famille. Les employés et leurs familles en tireront parti.
 - Faire un sondage rapide parmi les employés pour connaître leurs besoins. Un quart des milieux de travail qui ont participé au sondage font une évaluation des besoins sous une forme quelconque¹⁰.
4. Insister sur les avantages d'une main-d'oeuvre active auprès des décideurs clés.
- Les convaincre des bienfaits de la vie active en leur parlant de ses avantages : 7 compagnies sur 10 reconnaissent déjà que l'entreprise assume une certaine responsabilité en ce qui a trait à la santé de ses employés.
5. Se joindre à d'autres compagnies pour partager les succès et les possibilités.
- S'unir à d'autres entreprises semblables pour demander des douches et des vestiaires si plusieurs compagnies sont rassemblées dans un endroit central. Plus de 25% des milieux de travail fournissent déjà des vestiaires et des douches. Une entreprise située dans un édifice de bureaux ou dans un parc industriel peut les partager avec d'autres compagnies dans un endroit approprié.
 - Fournir ensemble des râteliers à bicyclettes pour encourager les employés à se rendre au travail à bicyclette. Déjà, 16% des milieux de travail disposent de râteliers à bicyclettes pour encourager ce moyen actif de locomotion.
 - Négocier ensemble afin d'obtenir des rabais de groupe pour les employés. Plus de 10% des compagnies de 100 employés ou plus le font déjà. En s'unissant les unes aux autres, de petites entreprises peuvent négocier ensemble l'obtention de rabais qui sont habituellement réservés à de plus grandes compagnies.

6. Se faire le champion de la vie active dans la communauté. Participer. Se joindre au comité local pour favoriser l'essor de la vie active ou promouvoir la santé dans la communauté.
- Lier l'entreprise à la communauté en fournissant aux employés des renseignements sur les programmes communautaires. Leur donner des informations sur les sentiers de promenade et les pistes cyclables pour encourager les moyens de transport actifs sur le chemin du travail ou encore les activités santé durant la pause du midi.
 - Permettre aux employés à la retraite de participer aux programmes de l'entreprise. Presque 1 compagnie sur 10 le fait déjà.
 - Inviter d'autres personnes de la communauté à participer aux programmes de l'entreprise. Jusqu'à maintenant, 1 compagnie sur 20 laisse des membres du reste de la communauté participer à ses programmes.

L'organisation du rapport

Le présent rapport est structuré de façon à faciliter l'utilisation de l'information. Les 24 sujets sont présentés, à raison d'un sujet par page, à l'aide d'une brève description des conclusions et de 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 disposions. L'Annexe A, qui contient le détail des statistiques descriptives sur lesquelles sont basés les 24 sujets, présente 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 parties :

- A. *Profil des programmes d'activité physique.* Les sujets 1 à 10 étudient les éléments du programme d'activité physique des compagnies : l'encouragement à l'activité physique, l'accès aux installations, les dispositions relatives aux possibilités de sport et de loisirs et les dispositions ayant trait aux possibilités de conditionnement physique. On examine les tendances des possibilités en matière de conditionnement physique, de sport et de loisirs, et on aborde des points tels que l'équité et l'accès.
- B. *Planification et fonctionnement des programmes.* Les sujets 11 à 16 donnent un aperçu de la gestion et du fonctionnement actuels des programmes en faisant référence aux principaux éléments du concept de la vie active¹¹. Ces sujets comprennent : l'engagement de la compagnie à l'égard de la santé de ses employés, l'équipe de gestion, la responsabilité du programme, le financement, ainsi que la méthode d'évaluation et la responsabilité de l'évaluation.
- C. *Promotion de la vie active en milieu de travail.* Les sujets 17 à 24 présentent l'information relative à la planification de la promotion de la vie active en milieu de travail. Ils traitent de la demande potentielle de programmes, de ressources et de services jusqu'aux raisons pour lesquelles des compagnies ont supprimé leurs programmes.

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, 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.

Partie A.

**Profil des
programmes d'activité physique**

1. Encouragement à l'activité physique

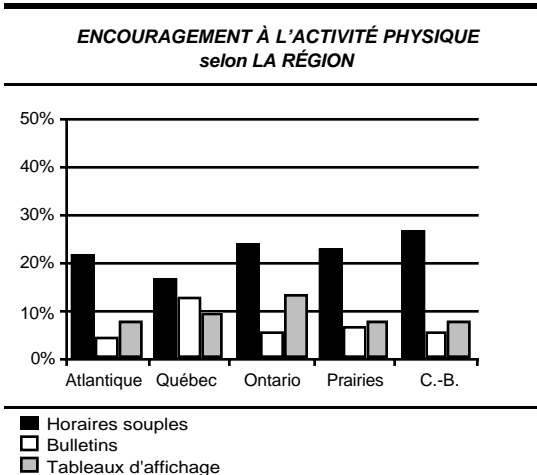
Faits saillants

- À l'échelle du Canada** Quarante-cinq pour cent des compagnies encouragent leurs employés à être physiquement actifs. Les horaires souples sont le moyen le plus populaire de le faire et 22% des entreprises l'ont adopté. Les milieux de travail lient les employés aux services communautaires en fournissant des renseignements sur les programmes communautaires (13%) et sur les sentiers de promenade et les pistes cyclables (7%). L'information est communiquée aux employés par l'entremise de tableaux d'affichage sur la santé et la condition physique (11%) et à l'aide de bulletins (8%). Des programmes d'encouragement sont offerts dans 7% des compagnies.
- Comparaisons entre les régions** La Colombie-Britannique et l'Ontario sont les provinces où les compagnies ont le plus tendance à rapporter qu'elles encouragent leurs employés à être actifs; la région des Prairies est celle où cette tendance est le moins marquée. Les compagnies de la Colombie-Britannique sont plus enclines à autoriser des horaires souples, suivies de celles de l'Ontario, des Prairies, de l'Atlantique et du Québec. Les tableaux d'affichage sur la santé et la condition physique sont plus fréquents en Ontario que dans les autres régions, tandis que l'emploi des bulletins domine davantage au Québec.
- Taille des entreprises** Plus la compagnie est grande, plus elle a tendance à encourager la pratique de l'activité physique, à fournir des renseignements sur les programmes communautaires ainsi que sur les sentiers de promenade et les pistes cyclables, et à avoir des bulletins ou des tableaux d'affichage. Les compagnies, grandes et petites, sont autant portées à avoir des horaires souples.

Commentaire

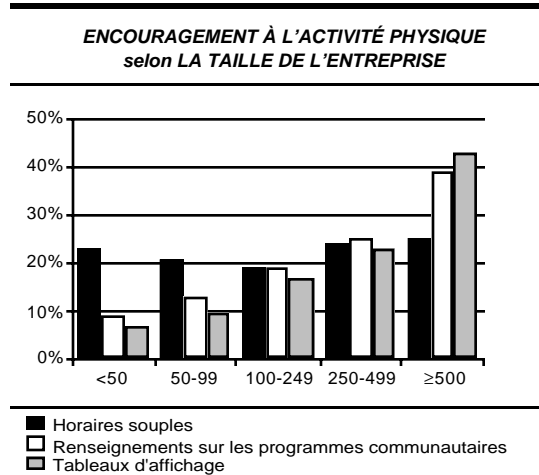
Le rapport linéaire entre la taille de la compagnie et l'encouragement à l'activité physique est compatible avec l'opinion selon laquelle les compagnies sont des *pourvoyeuses* de possibilités d'activité physique. Toutefois, le concept de la vie active nous met au défi de considérer les employeurs comme des gens qui *offrent des possibilités*. En vertu de cette vision pour l'avenir, les compagnies, grandes et petites, lieraient le milieu de travail à la communauté en fournissant des renseignements sur les programmes communautaires ainsi que sur les sentiers de promenade et les pistes cyclables. La plupart d'entre elles autoriseraient les horaires souples, ce qui supprimerait un empêchement possible à la participation.

Figure A



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

2. Accès aux installations

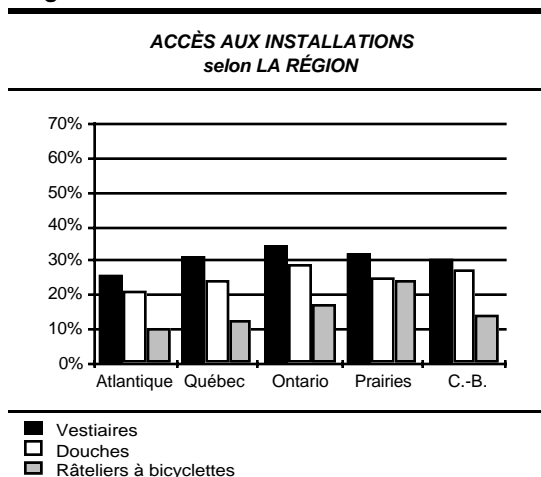
Faits saillants

- À l'échelle du Canada** Dans la moitié des entreprises canadiennes, les employés ont accès à des installations qui appuient leurs efforts en vue d'être actifs. Plus de 25% des compagnies leur donnent accès à des vestiaires et à des douches. Des râteliers à bicyclettes sont à la disposition des employés dans 16% des lieux de travail. Par ailleurs, environ 5% des compagnies fournissent une aire d'exercices, de l'équipement pour faire des exercices, une aire de sport et de loisirs ainsi que des programmes subventionnés dans des clubs privés ou des installations communautaires.
- Comparaisons entre les régions** L'accès aux installations est plus courant dans les Prairies, en Ontario et au Québec, et moins fréquent dans la région de l'Atlantique. À l'exception de la région de l'Atlantique, au moins 30% des milieux de travail offrent dans chaque région l'accès à des vestiaires ou à des armoires. Les entreprises de l'Ontario et de la Colombie-Britannique ont davantage tendance à donner accès à des douches et celles des Prairies, à des râteliers à bicyclettes.
- Taille des entreprises** Il existe un rapport linéaire entre la taille de la compagnie et l'accès à chaque genre d'installation. Quoique le rapport entre la taille des compagnies et les subventions à des clubs, et entre la taille des compagnies et les programmes subventionnés dans les installations communautaires, ne soit qu'à peu près linéaire, il le devient lorsque les deux genres de subvention sont combinés.

Commentaire

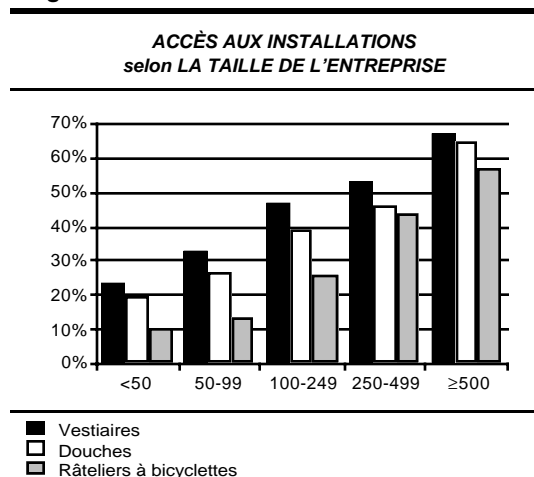
Plus la compagnie est grande, plus elle a de chances de pouvoir donner accès à des installations. Le concept de la vie active met l'accent sur les réseaux et sur le partenariat pour combiner les efforts et mettre les ressources en commun. Les entreprises de plus petite envergure et situées les unes à côté des autres, soit dans un parc industriel, un centre commercial ou un édifice de bureaux, pourraient coopérer entre elles pour fournir ensemble l'accès à des installations telles que des râteliers à bicyclettes, des douches et des vestiaires. De façon similaire, elles pourraient négocier ensemble pour obtenir des rabais et des subventions aux clubs locaux. Les petites entreprises peuvent également recourir à la promotion (Sujet 1) et à l'option consistant à offrir des possibilités d'activité (Sujets 4 et 6).

Figure A



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

3. Tendances de l'accès aux installations

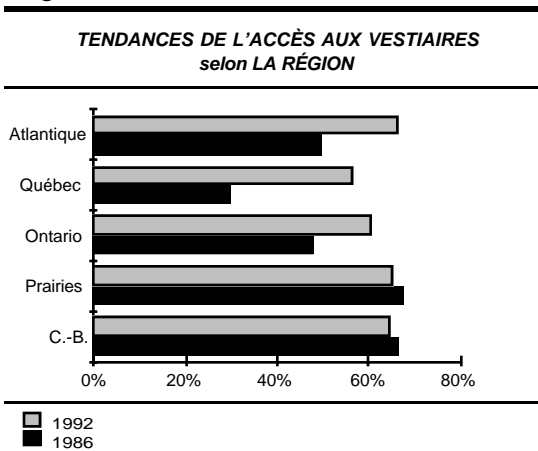
Faits saillants

- À l'échelle canadienne** En 1992, 62% des compagnies qui employaient 100 personnes ou plus (et qui offraient des programmes de conditionnement physique) fournissaient un vestiaire ou des armoires. Ceci représente une augmentation importante par rapport à 1986, où 53% des compagnies offraient ce service. La proportion de compagnies qui donnent accès à des douches est passée de 48% en 1986 à 54% en 1992.
- Comparaisons entre les régions** La disponibilité de vestiaires et d'armoires ou de douches a augmenté dans les régions de l'Atlantique, du Québec et de l'Ontario. Les comparaisons de ces tendances s'appliquent aux compagnies qui ont des programmes de conditionnement physique. Par conséquent, les comparaisons sont limitées au niveau régional (aucunes données provinciales) en raison de la taille restreinte des échantillons dans les données de 1986.
- Taille des entreprises** L'augmentation de la disponibilité des installations de vestiaire et de douches est directement liée à la taille de la compagnie. L'accès n'a pas beaucoup changé parmi les compagnies qui comptent de 100 à 499 employés tandis que, dans les entreprises de 500 employés ou plus, la fréquence a augmenté d'environ une fois et demie, par rapport à ce qui existait en 1986.

Commentaire

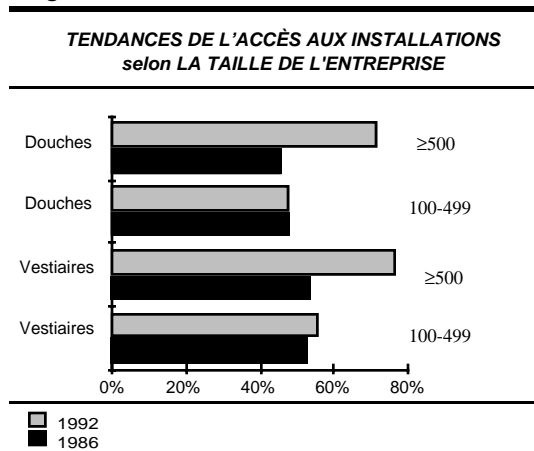
Dans le questionnaire de 1992, le contexte des questions sur les installations était plus large que celui de 1986. En 1992, les questions s'appliquaient autant aux possibilités de sport et de loisirs qu'aux possibilités de conditionnement physique, alors que celles de 1986 étaient limitées uniquement aux possibilités de conditionnement physique. Au cours de l'analyse, on a tenu compte de cette différence en restreignant la comparaison aux compagnies qui offrent des possibilités de conditionnement physique. Par ailleurs, les changements apportés à la formulation des questions relatives aux installations autres que les vestiaires, les armoires et les douches semblent avoir eu un effet sur la comparabilité des installations.

Figure A



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

4. Possibilités de sport et de loisirs

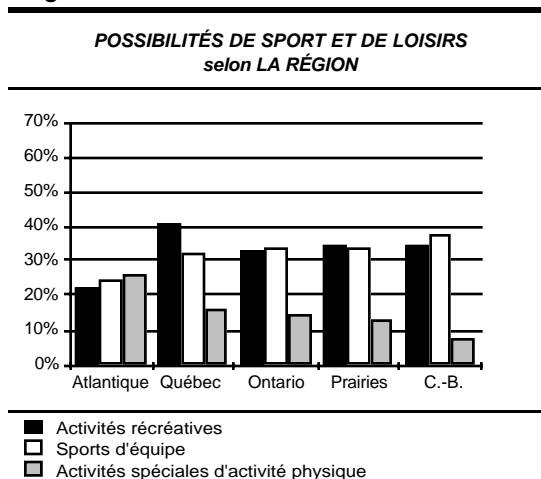
Faits saillants

- À l'échelle du Canada** Cinquante-quatre pour cent des compagnies offrent des possibilités de sport et de loisirs à leurs employés. Les plus populaires sont des activités récréatives (35%), telles que les excursions de ski et les tournois de golf, et les sports d'équipe (33%), comme le softball et le hockey. Les activités physiques spéciales tels la Journée de l'espadrille et le Défi à l'entreprise connaissent aussi une grande popularité (15%).
- Comparaisons entre les régions** Les compagnies du Québec sont en tête en ce qui a trait aux activités de sport et de loisirs, les activités récréatives telles que la Journée de l'espadrille et le Défi à l'entreprise y étant les plus courantes. Les sports d'équipe sont le plus appréciés en Colombie-Britannique. Les activités spéciales d'activité physique sont celles qui sont choisies le plus fréquemment dans la région de l'Atlantique. Ceci est également vrai pour les activités connexes qui peuvent servir à promouvoir l'activité physique, telles que les Journées de sensibilisation à l'environnement. Les compagnies du Québec ont plus tendance que celles d'ailleurs à choisir des sports individuels comme la natation.
- Taille des entreprises** À l'exception des sports individuels, il existe un rapport linéaire entre la taille de la compagnie et les activités de sport et de loisirs qui sont offertes dans chaque genre de possibilité susmentionné. Cependant, les compagnies qui comptent au moins 500 employés ont beaucoup plus tendance à offrir des sports individuels que les entreprises de plus petite envergure.

Commentaire

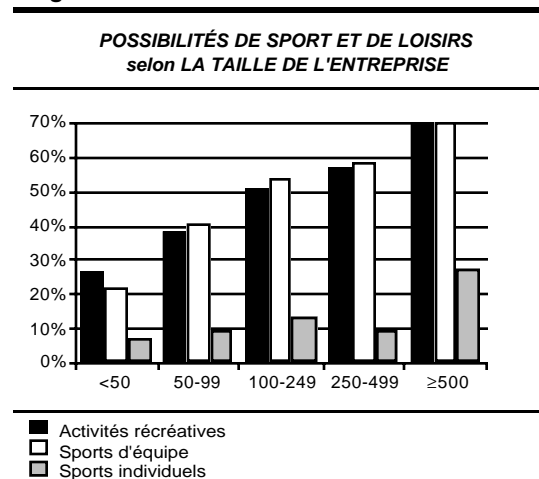
Au Canada, un tiers des milieux de travail offrent des activités traditionnelles de sport et de loisirs, telles que le softball et les tournois de golf. Mais la vie active va au delà de ces activités traditionnelles en encourageant l'intégration de l'activité physique dans tous les aspects de l'expérience de travail. Ainsi, elle comprend des activités qui ne se produisent qu'une fois comme la Journée de l'espadrille et le Défi à l'entreprise, ou des activités qui ont lieu tous les ans comme le pique-nique de la compagnie avec ses parties de Frisbee. Ce concept favorise l'un des principaux avantages mentionnés par les compagnies : l'établissement de la culture d'entreprise (Sujet 21).

Figure A



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

5. Tendances, sports et loisirs

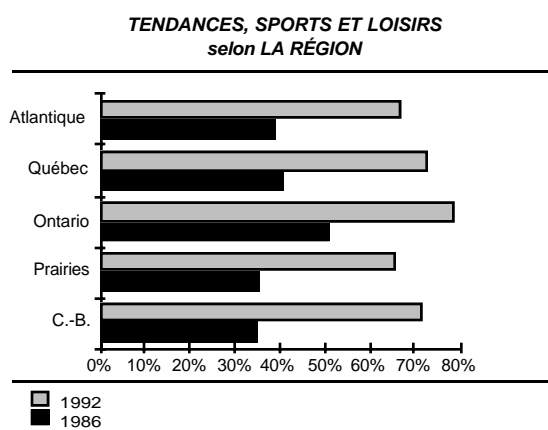
Faits saillants

- À l'échelle du Canada** En 1992, 73% des compagnies de 100 employés ou plus offraient une certaine forme d'activité de sport ou de loisirs par l'entremise du milieu de travail. Ceci représente une augmentation considérable par rapport à 1986 où 44% des entreprises employant le même nombre de personnes offraient de telles possibilités. On relève des augmentations importantes dans les sports d'équipe, tels le softball et le hockey, dans les sports individuels comme le tennis, la natation, le ski et les clubs de plein air, et dans les activités de loisirs telles que les excursions de ski et les tournois de golf.
- Comparaisons entre les régions** On note des augmentations importantes dans les programmes de sport et de loisirs de chaque région, les chiffres ayant presque doublé dans chaque région, sauf en Ontario.
- Taille des entreprises** Le nombre de programmes de sport et de loisirs a beaucoup augmenté dans les compagnies de moyenne et de grande envergure. Dans les entreprises de 500 employés ou plus, l'augmentation était relativement plus grande, ce qui renverse le rapport *inverse* qui avait été observé en 1986 entre la taille des compagnies et les possibilités. Ce changement de rapport se produit au niveau des sports d'équipe et des activités de loisirs. Pour ce qui est des sports individuels, alors qu'en 1986 les entreprises de taille moyenne les offraient autant que celles de 500 employés ou plus, en 1992 ces dernières ont plus tendance à offrir cette possibilité.

Commentaire

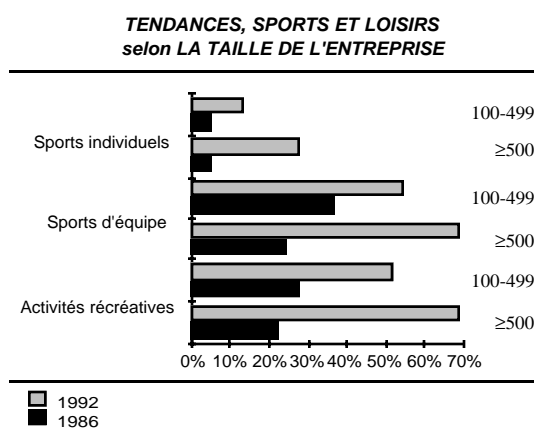
En 1986, l'Ontario offrait le plus grand nombre de programmes de sport et de loisirs. Bien que ce soit encore le cas, les grandes augmentations relatives survenues dans les autres régions entre 1986 et 1992 ont considérablement diminué les différences entre les régions. Le sondage de 1992 offrait aux entreprises la possibilité de rapporter plus d'activités de loisirs en incluant les activités spéciales et les journées de sensibilisation qui encouragent l'activité physique (par exemple, Nouveau Tempo, dans le cadre de la Semaine). Toutefois, on a limité les analyses uniquement aux catégories qui sont comparables, afin que ces changements n'affectent pas l'amplitude des différences de tendances observées.

Figure A



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

6. Possibilités de conditionnement physique

Faits saillants

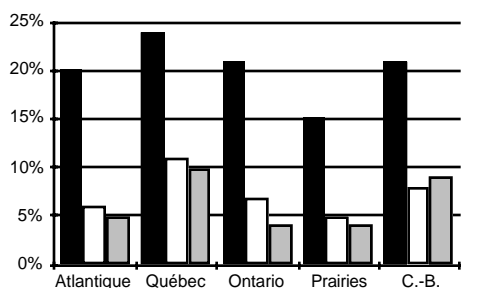
- **À l'échelle du Canada** Vingt-et-un pour cent des entreprises canadiennes offrent des possibilités de conditionnement physique à leurs employés. Les possibilités les plus populaires sont les programmes subventionnés dans une installation locale de conditionnement physique (8%) et les rabais de groupe négociés avec les installations locales (6%).
- **Comparaisons entre les régions** Le pourcentage des possibilités de conditionnement physique offertes aux employés varie d'une région à l'autre, le plus haut étant de 24% au Québec, suivi de 21% en Ontario et en Colombie-Britannique. Les compagnies du Québec ont plus tendance que les autres à offrir des programmes subventionnés ou à négocier l'obtention de rabais de groupe aux installations locales de conditionnement physique.
- **Taille des entreprises** Il existe un rapport linéaire entre la taille des compagnies et les possibilités de conditionnement physique offertes par le milieu de travail. On trouve ce rapport linéaire entre la taille des entreprises et plusieurs possibilités de conditionnement physique : les programmes subventionnés offerts aux installations locales de conditionnement physique, les programmes d'exercices de groupe ainsi que les évaluations et consultations de conditionnement physique. Les programmes d'exercices individuels et les programmes de jogging et de course à pied ne sont populaires que dans les compagnies de 500 employés ou plus.

Commentaire

De nombreuses possibilités de conditionnement physique reposent sur l'utilisation d'installations, et requièrent des douches et des vestiaires. Le rapport linéaire qui existe entre ces possibilités et la taille de l'entreprise est par conséquent compatible avec celui qui a été observé pour l'accès aux installations (Sujet 2). D'autres activités comme la marche, le tai chi et autres programmes de faible intensité n'exigent pas l'accès à des installations dans la même mesure que les programmes d'exercices de groupe ou les programmes de jogging. En outre, les programmes de marche constituent un choix populaire d'activité physique, selon l'Enquête Campbell sur le mieux-être au Canada de 1988¹². Ces programmes peuvent être plus faciles à mettre en oeuvre pour les petites entreprises.

Figure A

POSSIBILITÉS DE CONDITIONNEMENT PHYSIQUE
selon LA RÉGION

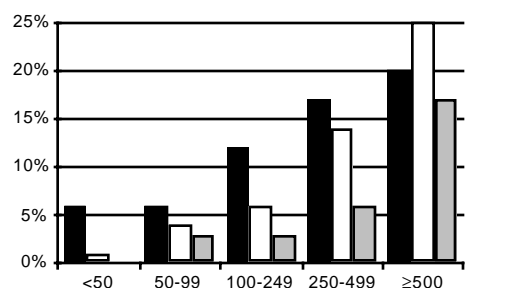


■ Toute possibilité de conditionnement physique
 □ Programmes subventionnés dans les installations locales
 ▨ Rabais de groupe avec les installations locales

Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B

POSSIBILITÉS DE CONDITIONNEMENT PHYSIQUE
selon LA TAILLE DE L'ENTREPRISE



■ Programmes subventionnés dans les installations locales
 □ Programmes d'exercice de groupe
 ▨ Programmes individualisés

Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

7. Tendances, conditionnement physique

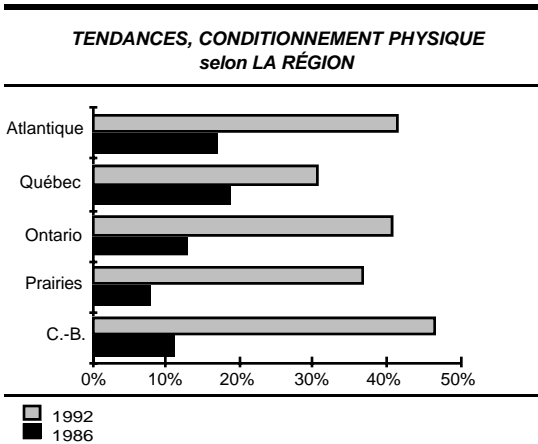
Faits saillants

- À l'échelle du Canada** Depuis 1986, le pourcentage des programmes de conditionnement physique a triplé parmi les compagnies qui comptent 100 employés ou plus. L'ampleur de ce changement touche les programmes subventionnés dans des installations locales et l'évaluation et les consultations de conditionnement physique.
- Comparaisons entre les régions** Chaque partie du pays a connu des augmentations régionales importantes, notamment au niveau de la proportion de compagnies qui subventionnent des programmes dans des installations locales et au niveau des possibilités d'évaluation et de consultation de conditionnement physique.
- Taille des entreprises** Dans l'ensemble, les compagnies qui emploient 100 employés ou plus ont connu d'importantes augmentations en ce qui a trait aux programmes de conditionnement physique. Toutefois, cette augmentation est deux fois plus grande parmi les entreprises de 500 employés ou plus. Les grandes entreprises ont enregistré un essor important au niveau des programmes subventionnés, des programmes d'exercices en groupe, de l'évaluation et des consultations de conditionnement physique et des programmes individualisés.

Commentaire

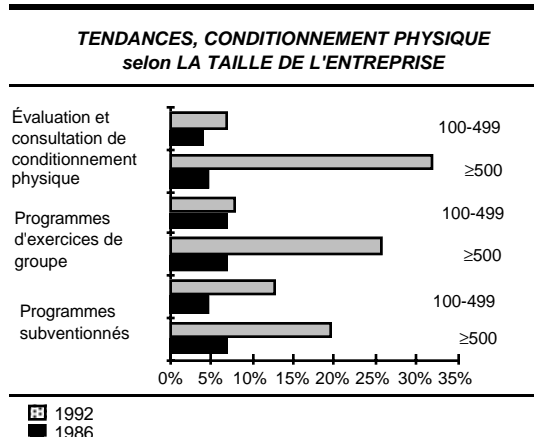
Un petit nombre mais nombre important de compagnies offraient des programmes de conditionnement physique en 1986. Un des facteurs qui a empêché l'essor des programmes a été la perception par les compagnies qu'offrir un programme engageait un gros investissement de capital. Ces programmes ont néanmoins connu un essor considérable depuis ce temps-là grâce aux subventions de programmes dans des installations locales et aux évaluations et consultations de conditionnement physique. L'évaluation de la condition physique requiert du personnel formé. L'augmentation de l'accès aux évaluations et consultations de conditionnement physique peut être en partie liée à l'augmentation des programmes subventionnés. Ces deux augmentations reflètent le concept de la vie active selon lequel les compagnies *offrent des possibilités* au lieu d'être des *pourvoyeuses* : elles fournissent l'accès à des installations sans nécessairement bâtir des installations et elles aident les personnes à faire leurs propres choix en matière d'activités par l'entremise de la consultation.

Figure A



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

8. Participation aux programmes

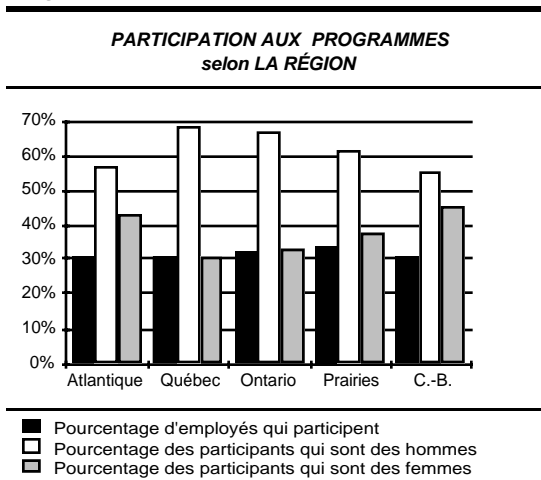
Faits saillants

- **À l'échelle du Canada** Un tiers des employés des compagnies qui offrent des programmes d'activité physique choisissent de participer aux programmes. La majorité des participants (65%) sont des hommes. Le nombre de femmes qui prennent part à ces programmes est deux fois moins important.
- **Comparaisons entre les régions** Les taux de participation sont semblables dans toutes les régions. Les plus grandes différences de participation selon le sexe se trouvent au Québec et en Ontario, et les plus petites, en Colombie-Britannique.
- **Taille des entreprises** Les taux de participation sont inversement proportionnels à la taille de la compagnie. Autrement dit, plus la compagnie est petite, plus le taux de participation générale des employés aux programmes est élevé. Les différences de participation selon le sexe sont plus prononcées dans les entreprises de moins de 100 employés, où deux fois plus d'hommes que de femmes prennent part aux programmes. Ces différences disparaissent complètement dans les compagnies de 500 employés ou plus.

Commentaire

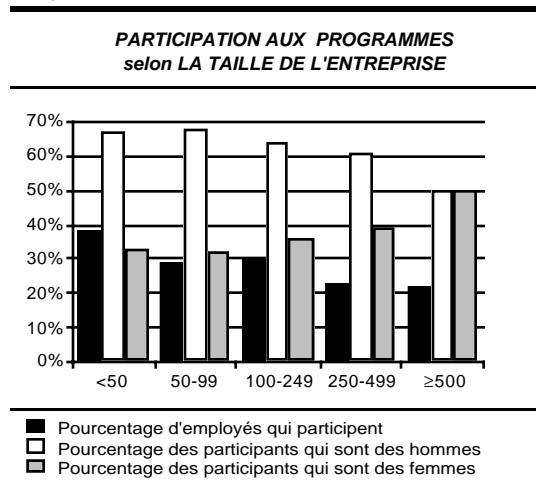
Tout comme pour les autres sujets, les évaluations des taux de participation totale et selon le sexe ont été données par un décideur principal au sein de la compagnie. Ces évaluations peuvent être basées sur des données réelles ou sur des approximations. La différence entre les taux de participation des employés dans les petites et les grandes compagnies peut être attribuée en partie aux différences qui existent entre les genres de programmes offerts. Dans les milieux de travail qui fournissent un programme pourvu d'installations et un programme sans installation, la personne qui a rempli le questionnaire peut avoir eu tendance à ne rapporter que la participation au programme pourvu d'installations. De toute façon, le faible taux de participation relevé ici justifie que l'on s'en préoccupe, étant donné que c'est la principale raison donnée par les entreprises qui ont supprimé des programmes (Sujet 24). En ce qui a trait aux différences de participation relevées entre les sexes, elles peuvent être liées à la composition de la main d'oeuvre, aux restrictions d'accès, comme celles qui s'appliquent aux employés à temps partiel (Sujet 9), et à d'autres facteurs qui n'ont pas été explorés dans ce sondage, tels que les conflits entre les exigences du travail, les travaux domestiques et le soin des enfants. Ces facteurs justifient d'autres recherches.

Figure A



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

9. Caractère inclusif des programmes

Faits saillants

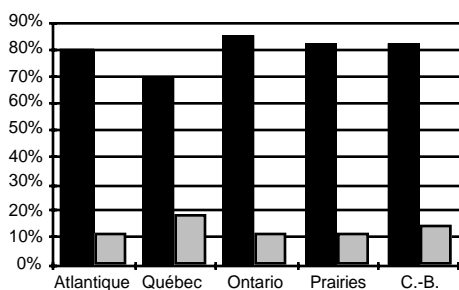
- À l'échelle du Canada** Dans la vaste majorité (80%) des entreprises qui offrent des programmes, tous les employés peuvent y participer. En fait, il y a six fois plus de chances que les programmes soient offerts à tous les employés qu'à certains employés seulement. Lorsque qu'il existe des restrictions, les employés à temps plein, les cadres supérieurs ou les professionnels et les employés salariés ont beaucoup plus de chances d'avoir accès à ces programmes.
- Comparaisons entre les régions** Dans chaque région, les programmes sont offerts à tous les employés dans la plupart des compagnies. Toutefois, l'accessibilité des employés aux programmes varie selon la région. Ainsi, au Québec, un nombre relativement plus petit d'entreprises offre des programmes accessibles à tous les employés que dans les autres régions.
- Taille des entreprises** Le taux d'accessibilité aux programmes par tous les groupes qui composent la main-d'oeuvre de la compagnie est le plus haut dans les grandes compagnies. Les restrictions ont plus tendance à exister dans les entreprises de taille moyenne (21% dans celles de 250 à 499 employés et 18% dans celles de 100 à 249 employés), suivies de celles de moins de 50 employés (14%).

Commentaire

Neuf grandes compagnies sur dix offrent des programmes accessibles à tous les employés. La même proportion de compagnies offrent des programmes de sport, d'activité physique et de loisirs (Sujet 4). Obtiendrait-on les mêmes résultats si on ne prenait en considération que l'accessibilité aux programmes de conditionnement physique traités dans le sujet 6? On pourrait éclaircir la question en examinant les questions plus détaillées relatives à l'accès dans le questionnaire rempli en Ontario. Bien que tous les employés puissent participer à la grande majorité des programmes, les deux tiers des participants sont des hommes (Sujet 8). Il faudrait effectuer d'autres études pour examiner quels empêchements les femmes voient dans les programmes et pour déterminer quels genres de programmes leur plairaient et satisferaient leurs besoins. Quels genres de programmes les employés veulent-ils? Quels sont les meilleurs moyens de les encourager à être actifs et à le demeurer?

Figure A

CARACTÈRE INCLUSIF DES PROGRAMMES
selon LA RÉGION

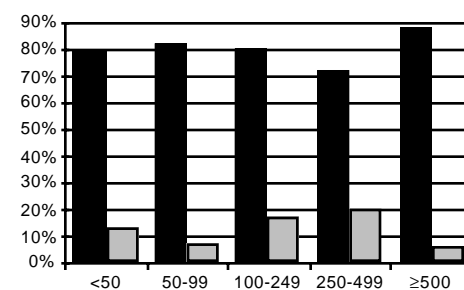


■ Accès à tous les employés
■ Accès à certains employés seulement

Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B

CARACTÈRE INCLUSIF DES PROGRAMMES
selon LA TAILLE DE L'ENTREPRISE



■ Accès à tous les employés
■ Accès à certains employés seulement

Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

10. Portée dans la communauté

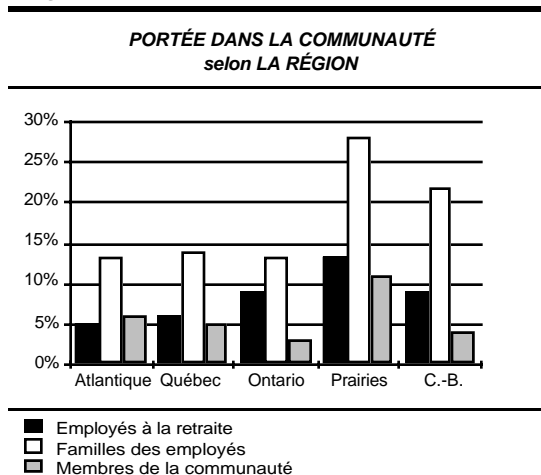
Faits saillants

- **À l'échelle du Canada** Une compagnie sur six permet aux membres des familles des employés de participer à ses programmes d'activité physique. Presque une sur dix autorise les employés à la retraite de continuer à y prendre part, et une sur vingt accepte que des membres du reste de la communauté en fassent partie.
- **Comparaisons entre les régions** Les entreprises des Prairies ont plus tendance que celles des autres régions à permettre aux employés à la retraite, aux membres des familles des employés et aux membres de la communauté de participer à leurs programmes d'activité physique. Dans toutes les régions, l'accès aux membres des familles dépasse l'accès aux membres de la communauté.
- **Taille des entreprises** Les compagnies de 100 à 249 employés tendent davantage à autoriser l'accès des programmes aux membres des familles, suivies des entreprises de 500 employés ou plus. Les grandes compagnies ont plus tendance à permettre aux employés à la retraite de continuer à prendre part aux programmes d'activité physique. L'accès de la communauté aux programmes varie énormément selon la taille de l'entreprise.

Commentaire

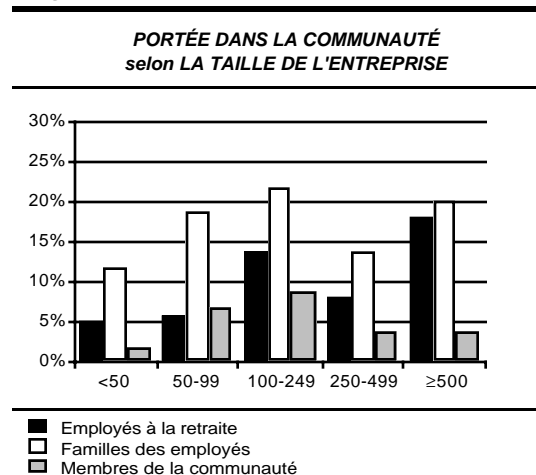
Le milieu de travail est un lieu important pour la promotion de la vie active, qui peut potentiellement offrir des possibilités à quelque 13 millions de Canadiens et de Canadiennes. En étendant ces possibilités aux autres membres de la famille, aux employés retraités et à l'ensemble de la communauté, on augmente considérablement l'influence potentielle des promotions en milieu de travail sur l'ensemble de la population canadienne. Il faut formuler un commentaire distinct pour l'Île-du-Prince-Édouard où, selon les données, les entreprises autorisent le plus grand nombre de personnes qui ne sont pas des employés à participer aux programmes (Tableau 10). Il semble que les entreprises de cette province aient considéré la catégorie des comme regroupant toutes les personnes qui ne sont pas des employés et qu'elles y aient inclus les membres de la famille et les employés retraités. Le manque de comparabilité entre l'Île-du-Prince-Édouard et les autres provinces ne devrait pas influencer la comparabilité des estimations régionales.

Figure A



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Partie B.

**Planification et fonctionnement
des programmes**

11. Engagement des compagnies

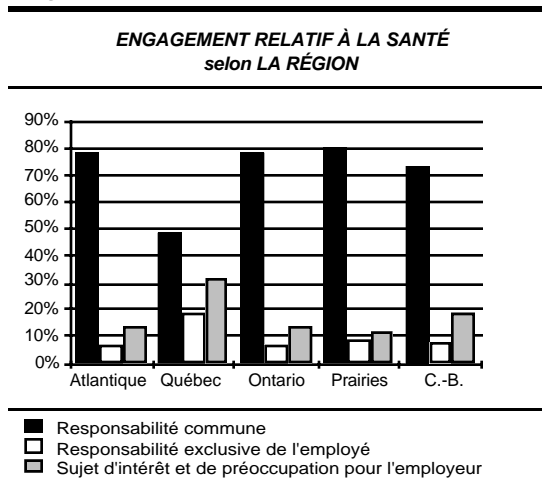
Faits saillants

- **À l'échelle du Canada** En tout, 71% des entreprises ont indiqué que l'employeur et l'employé partagent certaines responsabilités en ce qui a trait à la santé de l'employé. Quelque 18% de plus ont précisé que la santé de l'employé est au moins un sujet d'intérêt et de préoccupation pour l'employeur. Dans 10% des compagnies, la santé est considérée comme relevant seulement de la responsabilité de l'employé.
- **Comparaisons entre les régions** Les entreprises du Québec ont plus tendance à estimer que la santé relève uniquement de la responsabilité de l'employé. En outre, seulement la moitié des compagnies du Québec jugent que l'employeur et l'employé partagent la responsabilité de la santé de l'employé, alors que cette proportion s'élève aux trois-quarts ailleurs au pays.
- **Taille des entreprises** Il existe un rapport manifeste entre la taille de l'entreprise et le point de vue selon lequel la santé est une responsabilité commune de l'employeur et de l'employé. En général, les grandes compagnies sont plus portées à être de cette opinion.

Commentaire

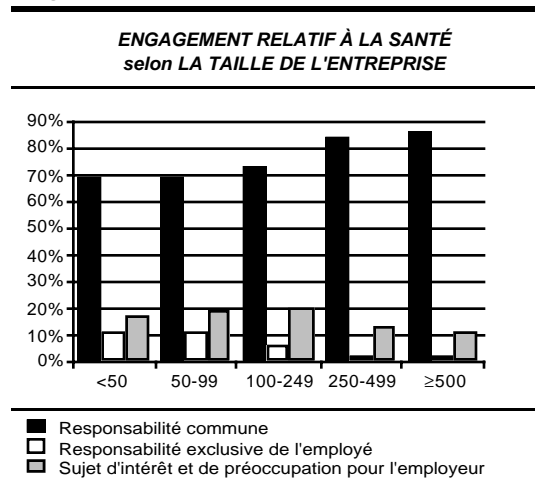
Près de 50 000 compagnies canadiennes reconnaissent que l'entreprise elle-même assume certaines responsabilités en ce qui a trait à la santé de ses employés. Ce point de vue signifie probablement que l'employeur est réceptif aux programmes de promotion de la santé en général et à la promotion de l'activité physique en particulier, étant donné l'influence de celle-ci sur la santé. Les programmes de promotion de la santé et de l'activité physique ciblent habituellement les grandes entreprises. Ce sondage montre que 70% des petites entreprises pourraient également être réceptives à un certain genre de programmes de santé et de vie active.

Figure A



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

12. Équipe de gestion

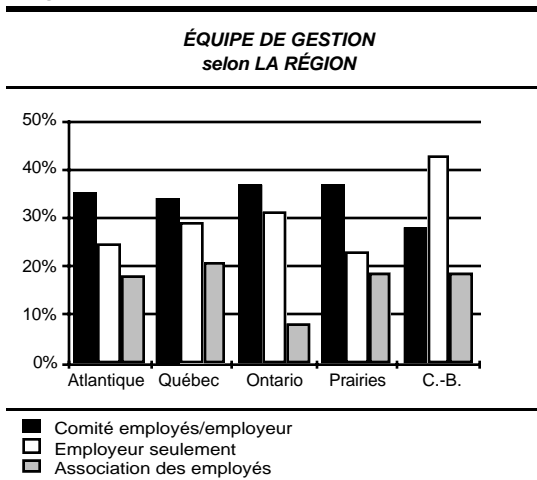
Faits saillants

- **À l'échelle canadienne** C'est un comité conjoint employés/employeur qui gère le plus souvent le programme d'activité physique de l'entreprise (35%). D'autres options courantes sont celles où la gestion est assurée par l'employeur seulement (30%) ou par l'association des employés (15%).
- **Comparaisons entre les régions** Le centre de responsabilité de la gestion varie énormément d'une région à l'autre. En Ontario et dans les Prairies, ce sont les comités conjoints qui sont les plus populaires, tandis qu'en Colombie-Britannique, la formule de l'employeur qui assure lui-même la gestion est répandue.
- **Taille des entreprises** Les entreprises qui comptent moins de 100 employés ont plus tendance à confier la gestion de leurs programmes à un comité employés/employeur. Dans les compagnies de 100 employés ou plus, c'est l'employeur qui tend généralement à gérer les programmes. Il existe un rapport inverse entre la gestion des programmes par les associations d'employés et la taille de l'entreprise. La catégorie augmente en popularité avec la taille de la compagnie.

Commentaire

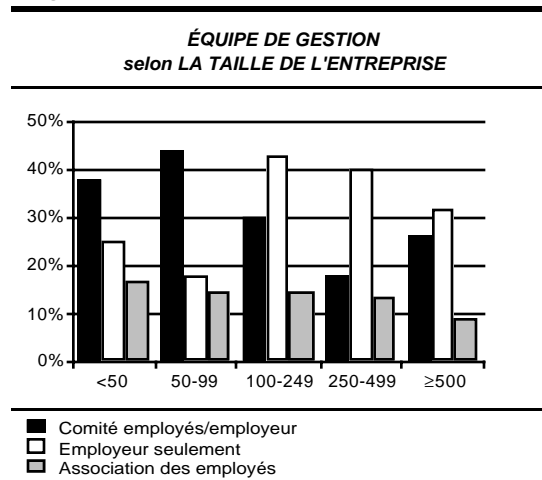
Lorsque les programmes sont gérés par un comité conjoint employés/employeur, cela suggère que les employés et les cadres supérieurs font preuve d'un grand engagement et d'un grand esprit d'initiative. De telles équipes pourraient avoir plus de chances d'assurer un engagement adéquat et continu de l'entreprise et la participation des employés au programme, ce qui reviendrait, par conséquent, à garantir le succès du programme à long terme. (Le faible taux de participation des employés est la principale raison invoquée par les entreprises qui suppriment des programmes — voir Sujet 24). D'autres styles de gestion peuvent se révéler tout aussi efficaces, mais sans équipe, il faut recourir à différentes stratégies pour s'assurer un engagement et un intérêt continus. Par exemple, si l'employeur gère le programme seul, il pourrait effectuer un sondage des besoins et des préférences des employés en vue d'élaborer des programmes qui soutiennent leur intérêt. Si, par contre, le programme est géré par une association d'employés, il faudrait peut-être qu'elle tienne les cadres supérieurs régulièrement au courant du succès et des avantages du programme pour soutenir l'intérêt de l'entreprise.

Figure A



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

13.

Responsabilité du programme

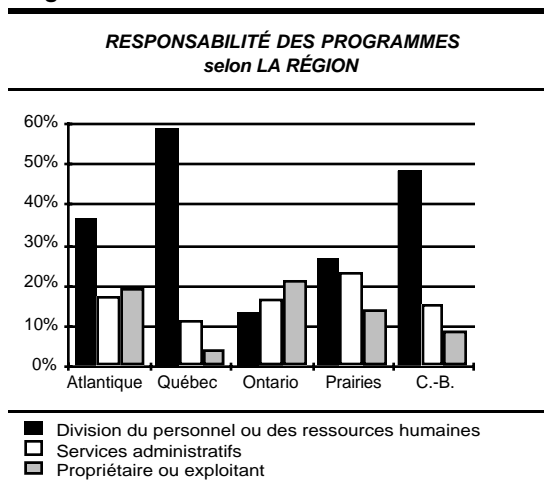
Faits saillants

- **À l'échelle canadienne** Un tiers des entreprises attribue la responsabilité du programme d'activité physique à la division du personnel ou des ressources humaines. Dans les autres compagnies, cette responsabilité incombe, avec la même popularité, aux services administratifs, à la division de la santé ou de la sécurité au travail, au propriétaire et .
- **Comparaisons entre les régions** Les entreprises du Québec tendent plus que celles d'ailleurs à attribuer la responsabilité du programme à la division du personnel ou des ressources humaines. Cette division est responsable du programme dans toutes les régions, sauf en Ontario, où le propriétaire en assume la responsabilité. Les milieux de travail situés à l'ouest du Québec ont davantage tendance à indiquer que ceux du Québec et de la région de l'Atlantique.
- **Taille des entreprises** Les entreprises de 500 employés ou plus ont deux fois plus tendance que les autres compagnies à confier la responsabilité des programmes d'activité physique à la division de la santé ou de la sécurité au travail. Les autres compagnies favorisent manifestement la division du personnel ou des ressources humaines pour assumer la responsabilité de leurs programmes.

Commentaire

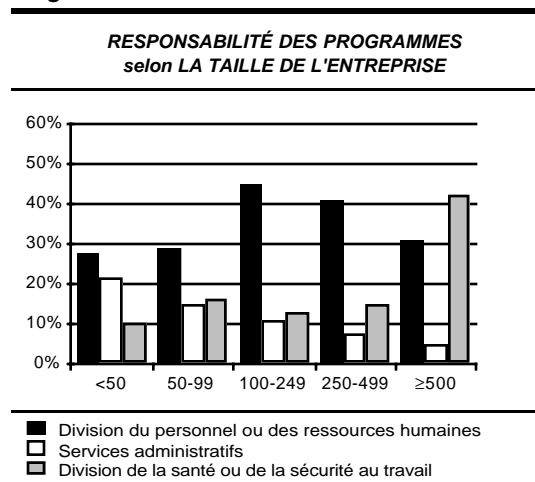
Des observations particulières au sujet des données provinciales (présentées dans le Tableau 13) sont de mise pour ce sujet. Dans la grande majorité des cas, le propriétaire de l'entreprise est la personne à laquelle incombe la *mise en oeuvre* des programmes à l'Île-du-Prince-Édouard. Au tableau 12, on peut voir qu'une association d'employés est plus souvent responsable de la *gestion* du programme dans cette province. Cela suggérerait que tandis que les programmes bénéficient d'un grand engagement de la part des chefs de file chez les employés, les décideurs clés continuent à porter de l'intérêt aux programmes. À Terre-Neuve, le propriétaire est le plus souvent la personne responsable. Toutefois des réponses multiples ont été données, ce qui suggère que le propriétaire a souvent délégué cette responsabilité à quelqu'un d'autre. Les données de Terre-Neuve ne sont pas comparables en ce qui a trait à cette question.

Figure A



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

14.

Financement des programmes

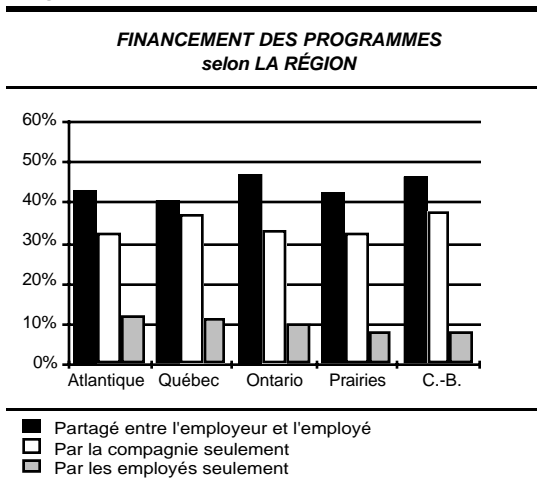
Faits saillants

- **À l'échelle canadienne** Dans environ la moitié des entreprises qui offrent des programmes, le coût du programme d'activité physique est partagé entre l'employeur et l'employé. Lorsque ce n'est pas le cas, c'est généralement l'employeur qui en assume entièrement le coût.
- **Comparaisons entre les régions** Le partage du coût des programmes entre l'employeur et l'employé est une méthode plus courante en Ontario et en Colombie-Britannique que dans les autres régions. Par contre, les entreprises de la Colombie-Britannique et du Québec ont davantage tendance qu'ailleurs à en assurer entièrement les frais.
- **Taille des entreprises** Les entreprises qui emploient moins de 250 personnes tendent plus à offrir le programme en en payant tous les frais.

Commentaire

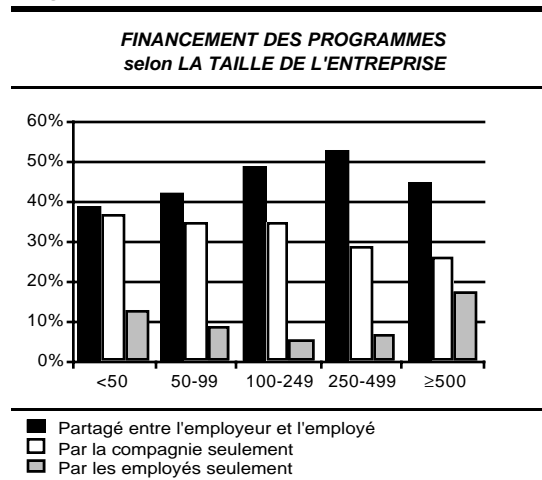
Une façon d'interpréter la décision d'une compagnie de financer tous les coûts de fonctionnement des programmes consiste à dire qu'un tel choix prouve l'engagement de l'entreprise dans le programme et la valeur qu'elle lui accorde. Un autre mode d'interprétation revient à voir que les dispositions de financement peuvent être imposées en partie par les frais réels encourus pour faire fonctionner le programme. Dans ce cas-là, on s'attendrait à ce que le fonctionnement des programmes pourvus d'installations soit plus souvent financé par l'entremise d'un partage des frais. Ceci pourrait expliquer le grand nombre de questionnaires demeurés sans réponse à la question du financement : les milieux de travail qui offrent des possibilités n'exigeant pas de frais opérationnels continus peuvent avoir jugé que la question ne s'appliquait pas à leur cas et qu'ils n'avaient pas à y répondre. Cela serait compatible avec la deuxième explication susmentionnée. Si les milieux de travail adoptent des méthodes peu coûteuses pour encourager l'activité physique, telles que des râteliers à bicyclettes pour encourager un mode de locomotion actif sur le chemin du travail, le pourcentage des entreprises qui financent ou qui partagent le coût des activités devrait augmenter.

Figure A



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

15. Méthodes d'évaluation

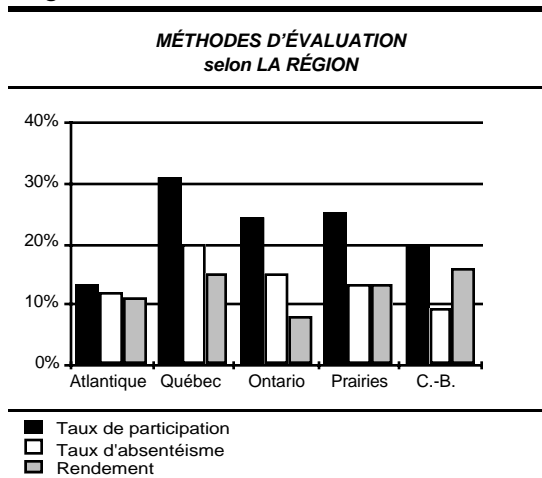
Faits saillants

- À l'échelle du Canada** Plus de la moitié des milieux de travail qui ont des programmes ne les évaluent pas. Et près de la moitié de ceux qui le font (soit 25% de toutes les entreprises qui ont des programmes) évaluent leur programme en se basant sur les taux de participation. D'autres méthodes d'évaluation répandues sont basées sur le taux d'absentéisme, le rendement des employés, les demandes d'indemnités adressées à la Commission des accidents du travail, la rotation des employés et les changements intervenus dans l'hygiène de vie des employés.
- Comparaisons entre les régions** Les entreprises du Québec ont plus tendance à évaluer leurs programmes que celles d'ailleurs et elles ont donc donné plus de réponses pour chacune des méthodes mentionnées ci-dessus. L'évaluation du taux de participation aux programmes est la méthode d'évaluation la plus couramment utilisée dans chaque région. Dans la région de l'Atlantique, l'effet sur le taux d'absentéisme et le rendement est tout aussi important pour l'évaluation. Seules les compagnies du Québec appuient l'analyse des coûts-avantages en tant que méthode d'évaluation.
- Taille des entreprises** À une exception près, les deux méthodes d'évaluation les plus populaires, quelle que soit l'envergure de l'entreprise, sont les taux de participation et le taux d'absentéisme. L'exception se situe au niveau des compagnies de moins de 50 employés, où le rendement et la rotation du personnel arrivent ex aequo derrière le taux de participation. Le classement des autres méthodes varie considérablement selon la taille de l'entreprise.

Commentaire

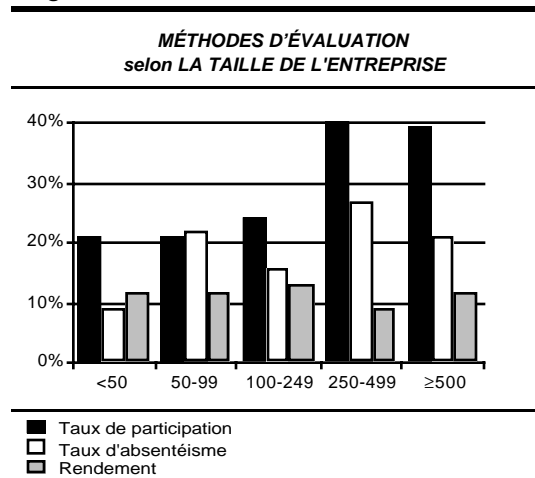
Des méthodes multiples sont utilisées dans le processus d'évaluation des programmes d'activité physique. Ainsi, les grandes entreprises en indiquent en moyenne trois, et les petites compagnies, deux. Les différences qui existent en ce qui a trait aux méthodes utilisées selon les régions peuvent être liées aux différents types d'industries où l'on vise différents avantages du programme.

Figure A



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

16.

Responsabilité de l'évaluation

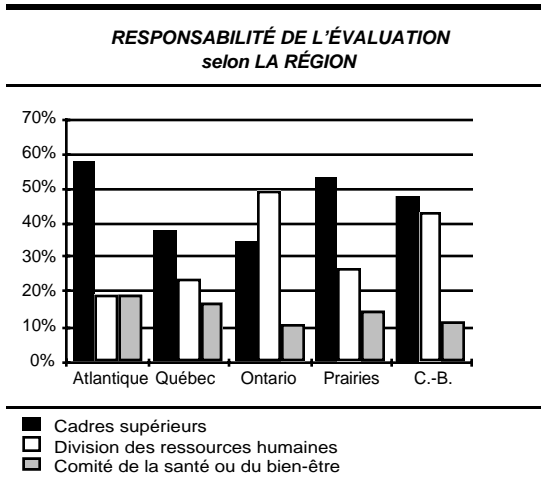
Faits saillants

- **À l'échelle du Canada** Quand un programme d'activité physique fait l'objet d'une évaluation, elle est généralement effectuée par les cadres supérieurs (41%) ou par la division des ressources humaines (36%). Dans un nombre de cas beaucoup plus réduit (14%), l'évaluation est faite par le comité de la santé et du bien-être. Les entreprises ont rarement recours aux services d'un évaluateur externe.
- **Comparaisons entre les régions** En Ontario, la division des ressources humaines effectue plus souvent l'évaluation que les cadres supérieurs. Le contraire est vrai dans la région de l'Atlantique, au Québec, dans les Prairies et en Colombie-Britannique. Les comités de la santé et du bien-être ont plus tendance à évaluer les programmes dans la région de l'Atlantique, suivie du Québec.
- **Taille des entreprises** Les cadres supérieurs ont plus tendance à être responsables de l'évaluation des programmes dans les entreprises de moins de 100 employés. Dans les plus grandes entreprises, ce rôle revient surtout à la division des ressources humaines.

Commentaire

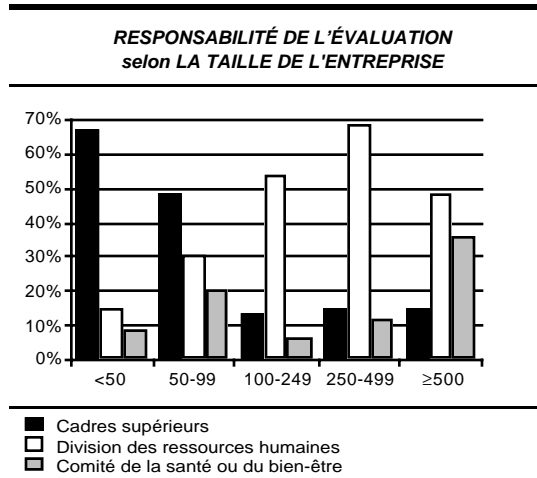
Dans le sujet 15, 46% des compagnies indiquent qu'elles utilisent des méthodes d'évaluation. Toutefois, 59% rapportent qu'elles n'évaluent pas leurs programmes (Tableau 16). Cette contradiction peut être attribuable au fait que les entreprises évaluent le succès de leurs programmes de façon non officielle, sans prendre note des résultats. La responsabilité de l'évaluation est compatible avec celle du fonctionnement du programme (Sujet 13). À elles seules, les divisions du personnel et des ressources humaines évaluent 45% des programmes et se chargent du fonctionnement de 33% d'entre eux. De façon similaire, les cadres supérieurs évaluent 41% des programmes, tandis qu'ensemble, le propriétaire et les services administratifs sont responsables du fonctionnement de 30% des programmes. Enfin, le comité de la santé ou du bien-être évalue 14% des programmes, ce qui correspond aux 15% des programmes dont la division de la santé et de la sécurité au travail a la responsabilité.

Figure A



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Partie C.

**Promotion de la vie active
en milieu de travail**

17.

Intérêt manifesté pour le développement des programmes

Faits saillants

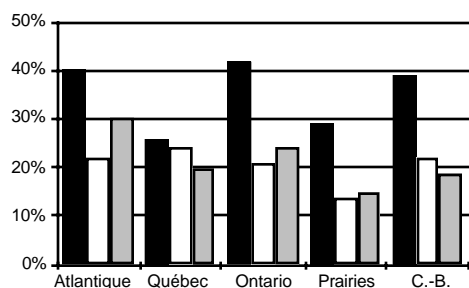
- **À l'échelle du Canada** Près de la moitié des entreprises qui ont des programmes d'activité physique manifestent un intérêt pour leur développement. Les moyens les plus populaires d'améliorer le programme sont la communication d'information, puis l'aide financière, les possibilités de sport et de loisirs, les possibilités d'activité physique et l'équipement et les installations.
- **Comparaisons entre les régions** Les compagnies des régions de l'Atlantique et de l'Ontario ont plus tendance à vouloir développer leurs programmes que celles des autres régions. Les moyens préférés dans toutes les régions sont la communication d'une plus grande quantité d'information. Dans la région de l'Atlantique et en Ontario, ce moyen est suivi d'un plus grand nombre de possibilités de sport et de loisirs ou de possibilités de conditionnement physique. Si ces ressources connaissent aussi une grande popularité au Québec et en Colombie-Britannique, l'apport d'une plus grande aide financière se situe en deuxième place dans ces deux régions.
- **Taille des entreprises** À l'exception des entreprises de 500 employés ou plus, les grandes compagnies tendent plus à vouloir développer leurs programmes d'activité physique que celles de plus petite envergure. Il existe un rapport linéaire entre la taille de la compagnie et le désir de fournir plus d'information et d'équipement ou d'installations.

Commentaire

L'intérêt manifesté pour le développement des programmes indique une augmentation possible de la proportion des programmes dans les milieux de travail à l'avenir. Étant donné que ces entreprises ont déjà des programmes, la proportion globale pourrait ne pas augmenter, mais la *fréquence* des éléments distincts (encourager la participation par l'entremise d'activités d'information, offrir l'accès à de l'équipement et à des installations et fournir des possibilités de sport, de loisirs et d'activité physique), leur *nature* et leur *ampleur* pourraient changer ou augmenter.

Figure A

INTÉRÊT POUR AMÉLIORER LES PROGRAMMES
selon LA RÉGION

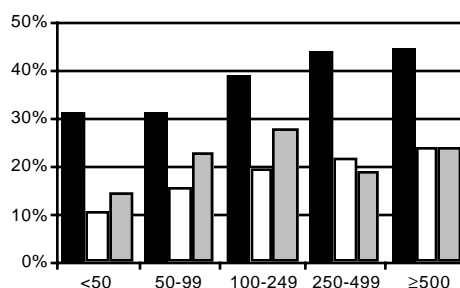


■ Plus de communication d'information
□ Plus d'aide financière
■ Plus de possibilités de sport et de loisirs

Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B

INTÉRÊT POUR AMÉLIORER LES PROGRAMMES
selon LA TAILLE DE L'ENTREPRISE



■ Plus de communication d'information
□ Plus d'équipement ou d'installations
■ Plus de possibilités de sport et de loisirs

Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

18.

Intérêt manifesté pour l'établissement de programmes

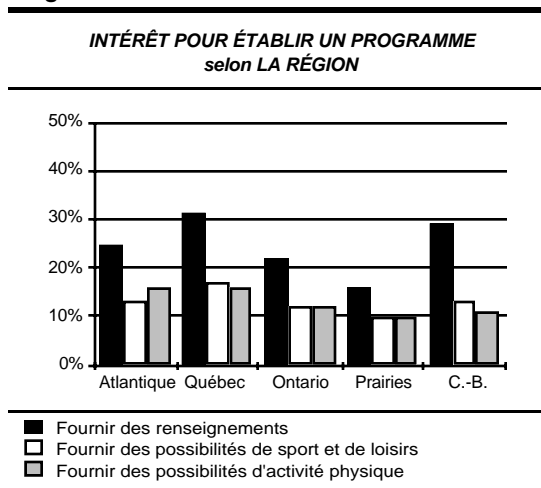
Faits saillants

- À l'échelle du Canada** Vingt-huit pour cent des compagnies qui n'ont pas de programme manifestent un intérêt pour en entreprendre un. La plupart de ces entreprises souhaiteraient fournir des renseignements. Environ la moitié des compagnies intéressées à établir un programme voudraient offrir des possibilités de sport et de loisirs, des possibilités d'activité physique et une aide financière. Le tiers de ces entreprises veulent fournir l'équipement ou les installations.
- Comparaisons entre les régions** Parmi les entreprises qui n'ont pas de programme à l'heure actuelle, celles du Québec, de la région de l'Atlantique et de la Colombie-Britannique tendent plus que celles d'ailleurs à vouloir entreprendre un programme.
- Taille des entreprises** Il existe un rapport linéaire entre la taille de l'entreprise et le désir d'entreprendre un programme. Les compagnies de 500 employés ou plus ont deux fois plus tendance à vouloir fournir des renseignements, une aide financière, des possibilités d'activité physique et de l'équipement ou des installations que celles qui comptent moins de 50 employés.

Commentaire

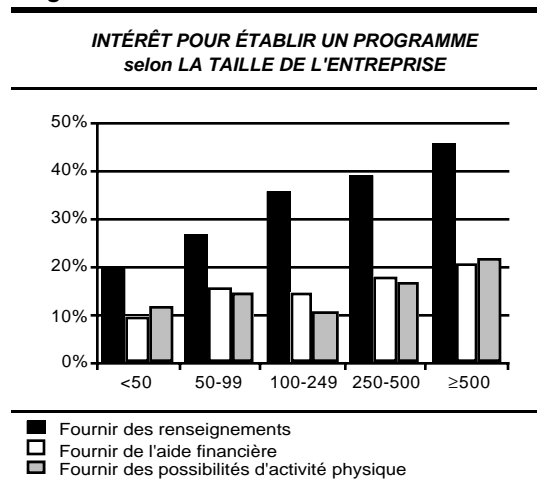
L'intérêt manifesté par 28% des compagnies qui n'ont pas de programme actuellement pour l'établissement de programmes indique une augmentation possible de la proportion de programmes dans les milieux de travail à l'avenir. De plus, la fréquence des éléments distincts (information, possibilités, aide financière, équipement et installations) pourrait augmenter. Toutefois, la majorité des entreprises qui n'ont pas de programme (soit 72%) ne manifestent aucun intérêt ou très peu pour l'établissement d'un programme. Le sujet 23 examine les raisons pour lesquelles des entreprises n'offrent pas de programme.

Figure A



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

19.

Demande de services et de ressources (entreprises qui ont des programmes)

Faits saillants

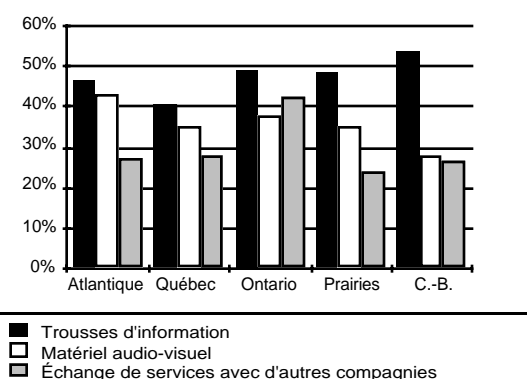
- **À l'échelle du Canada** Près de la moitié des entreprises qui ont des programmes indiquent qu'il leur serait utile d'avoir des trousseaux d'information pour planifier et mettre en oeuvre leurs programmes en milieu de travail. Plus d'un quart ont précisé que des guides explicatifs de mise en oeuvre, du matériel audio-visuel, l'échange de services avec d'autres compagnies qui offrent des programmes, des dons, des subventions ou des prêts, des ateliers et des programmes de formation du personnel leur seraient utiles.
- **Comparaisons entre les régions** Les besoins varient d'une région à l'autre. Toutefois, les trousseaux d'information, le matériel audio-visuel et l'échange de services avec d'autres compagnies qui offrent des programmes sont parmi les services et ressources qui seraient le plus utiles dans chaque région.
- **Taille des entreprises** Dans toutes les entreprises, les trousseaux d'information sont la ressource le plus fréquemment mentionnée, sauf en ce qui a trait aux entreprises de 250 à 499 employés qui favorisent le matériel audio-visuel. Il existe un rapport linéaire entre la taille de la compagnie et les demandes d'échanges de services, d'ateliers, d'instruments d'évaluation et de services de consultation.

Commentaire

Il existe une demande potentielle de ressources informatives et de services de formation d'animateurs dans quelque 30 000 entreprises réparties dans tout le Canada. La plupart sont relativement petites et les programmes existants peuvent varier considérablement. Pour être utiles, les ressources informatives devraient être élaborées de façon à satisfaire la gamme de stades de développement et les conditions dans lesquelles les entreprises fonctionnent. Une série de groupes d'études ou d'études de cas pourrait aider à élaborer des services et des ressources qui satisfassent leurs besoins. Vu les différences relevées dans les provinces à ce sujet et dans d'autres (par exemple, le Sujet 19), il faudrait probablement leur fournir des ressources générales qui pourraient ensuite être complétées par d'autres répondant aux différents besoins et priorités des entreprises de chaque province.

Figure A

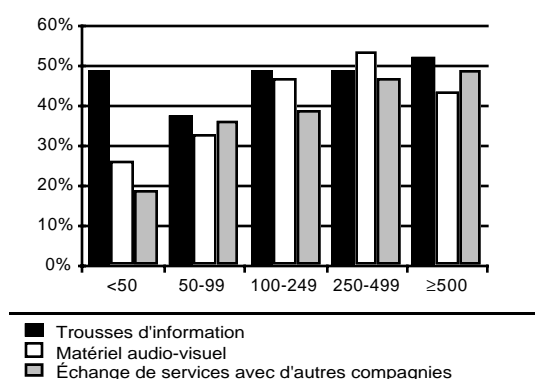
DEMANDE DE SERVICES ET DE RESSOURCES selon LA RÉGION



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B

DEMANDE DE SERVICES ET DE RESSOURCES selon LA TAILLE DE L'ENTREPRISE



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

20.

Demande de services et de ressources (entreprises sans programme)

Faits saillants

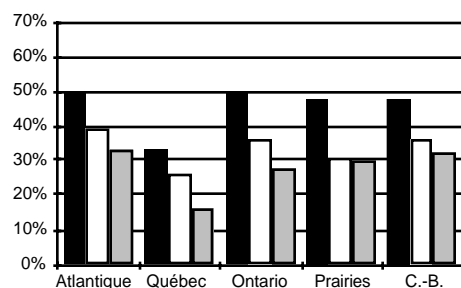
- **À l'échelle du Canada** Les compagnies qui n'ont pas de programme citent le plus fréquemment les trousse d'information et les guides explicatifs de mise en oeuvre comme étant des ressources utiles à la planification et à la mise en oeuvre de programmes d'activité physique. Parmi les autres ressources choisies par au moins 20% de ces entreprises se trouvent le matériel audio-visuel, les dons, les subventions ou les prêts, les échanges de services avec d'autres compagnies qui ont des programmes, et les séminaires. Plusieurs entreprises (19%) auraient besoin de plus de preuves des avantages des programmes en milieu de travail.
- **Comparaisons entre les régions** Le pourcentage et le classement des services et des ressources utiles varient d'une région à l'autre, mais la trousse d'information est partout le besoin le plus répandu.
- **Taille des entreprises** Il existe un rapport linéaire entre la taille de la compagnie et les demandes de possibilités d'échanges, d'instruments d'évaluation des besoins et de séminaires. Quand il n'y a pas de rapport linéaire, les entreprises d'au moins 500 employés tendent plus à demander des services et des ressources que celles qui ont moins de 50 employés. Les trois besoins que les compagnies de moins de 100 employés expriment le plus souvent sont celui d'avoir une trousse d'information, un guide explicatif de mise en oeuvre et du matériel audio-visuel.

Commentaire

La demande de services et de ressources qu'on observe ici témoigne de l'intérêt pour l'établissement de programmes d'activité physique décrit au sujet 18. La demande de plus de preuves ayant trait aux avantages des programmes témoigne de la réceptivité de certains cadres supérieurs ou membres du personnel relativement à l'établissement de programmes. On pourrait élaborer un guide pratique, contenant des études de cas qui illustreraient les avantages que des programmes réussis procurent aux entreprises. Combiné aux idées reçues d'autres compagnies qui offrent des programmes, un tel guide pratique pourrait s'avérer utile à des internes qui désirent présenter des arguments en faveur des programmes de vie active à des décideurs clés.

Figure A

DEMANDE DE SERVICES ET DE RESSOURCES selon LA RÉGION

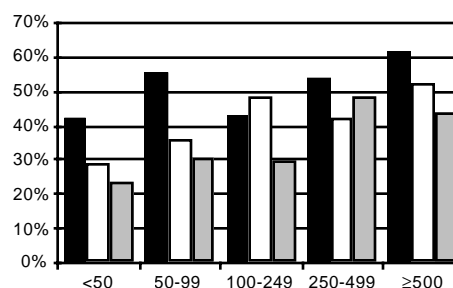


■ Trousse d'information
 □ Guides explicatifs de mise en oeuvre
 ▒ Matériel audio-visuel

Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B

DEMANDE DE SERVICES ET DE RESSOURCES selon LA TAILLE DE L'ENTREPRISE



■ Trousse d'information
 □ Guides explicatifs de mise en oeuvre
 ▒ Matériel audio-visuel

Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

21.

Avantages perçus par les entreprises qui ont des programmes

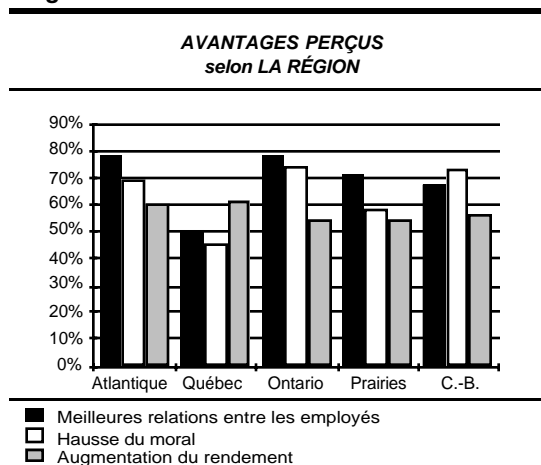
Faits saillants

- À l'échelle du Canada** De meilleures relations entre les employés, le moral à la hausse, l'amélioration de la santé et du bien-être des employés, l'augmentation du rendement, et une plus grande satisfaction au travail sont les avantages des programmes d'activité physique qui reviennent le plus souvent. Chacun de ces avantages a été indiqué par au moins la moitié des entreprises qui ont répondu au questionnaire. D'autres réponses populaires comprennent : la preuve que la compagnie se soucie de ses employés, l'amélioration de la culture d'entreprise et la diminution des frais médicaux et des primes d'assurance.
- Comparaisons entre les régions** revient partout en première position, sauf en Colombie-Britannique et au Québec. En Colombie-Britannique, la hausse de moral vient en avance, tandis qu'au Québec, l'augmentation du rendement est nettement supérieure.
- Taille des entreprises** Quelle que soit la taille de l'entreprise, les meilleures relations entre les employés et la hausse du moral font partie des trois premiers avantages. L'amélioration de la santé et du bien-être des employés constitue l'autre choix des compagnies de 50 à 99 employés ou de 250 employés ou plus. Et l'augmentation du rendement représente le choix des autres entreprises. Il existe un rapport linéaire entre la taille de l'entreprise et l'amélioration de la santé et du bien-être des employés, la preuve que la compagnie se soucie des ses employés, l'amélioration de la culture d'entreprise et la diminution des frais médicaux et des primes d'assurance.

Commentaire

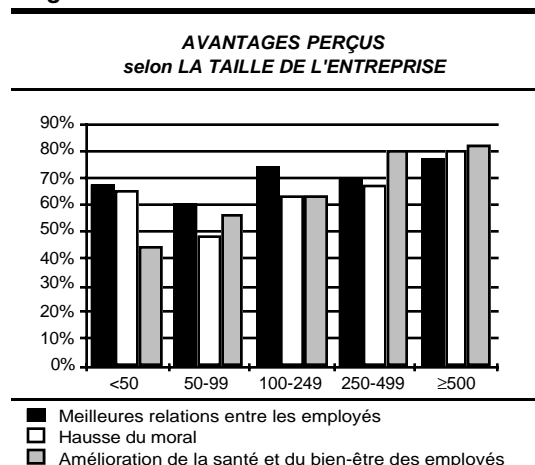
Les avantages indiqués par les entreprises qui ont des programmes peuvent constituer les éléments d'une campagne de promotion de la vie active qui repose sur la présentation des avantages. Les études ont révélé qu'un grand nombre de ces avantages sont obtenus par l'entremise de programmes en milieu de travail¹³. En se servant des données du Sondage canadien en milieu de travail, les promoteurs pourraient formuler les messages de la campagne de façon à cibler chaque province et les genres actuels de programmes.

Figure A



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

22.

Avantages perçus par les entreprises sans programme

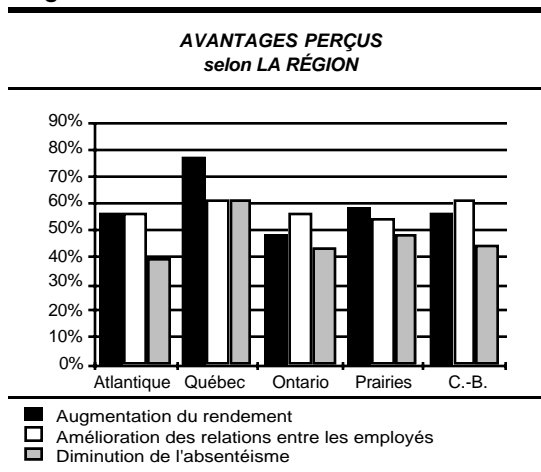
Faits saillants

- **À l'échelle du Canada** Plus de la moitié des entreprises qui n'ont pas de programme à l'heure actuelle ont cité l'augmentation du rendement et l'amélioration des relations entre les employés comme deux avantages offerts par les programmes d'activité physique. D'autres avantages perçus par ces entreprises sont la diminution de l'absentéisme, une plus grande satisfaction au travail et la diminution des frais médicaux et des primes d'assurance. Plus de 10% des compagnies sans programme pensent qu'il n'y a aucun avantage à offrir un programme d'activité physique.
- **Comparaisons entre les régions** Dans toutes les régions, les deux avantages principaux perçus par les entreprises sont l'augmentation du rendement et l'amélioration des relations entre les employés.
- **Taille des entreprises** Il existe un rapport linéaire entre la taille de l'entreprise et la probabilité d'indiquer en tant qu'avantages l'amélioration des relations entre les employés, la diminution de l'absentéisme, la diminution des frais médicaux et des primes d'assurance, la baisse de rotation du personnel et la stimulation du recrutement. Les petites entreprises sont plus portées à croire que les programmes ne procurent aucun avantage.

Commentaire

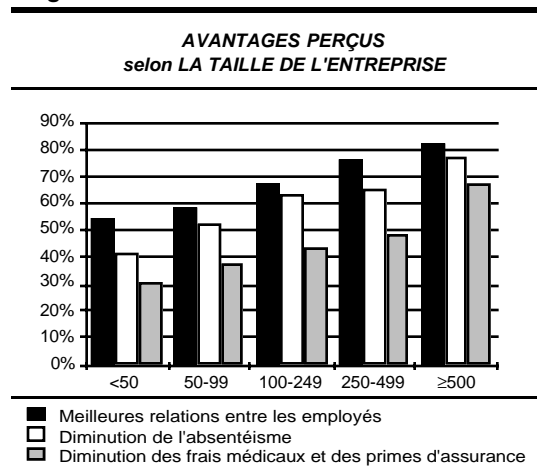
Les avantages d'un programme d'activité physique sont perçus différemment par les entreprises qui ont un programme (Sujet 21) et celles qui n'en ont pas. L'augmentation du rendement a des chances d'être citée par les deux groupes, mais elle arrive en quatrième place parmi les avantages indiqués par les entreprises qui ont un programme, et en première parmi celles qui n'en ont pas. Les faibles frais d'établissement d'un programme sont rarement considérés comme un avantage. Il est possible que ce soit attribuable au fait que les compagnies sans programme considèrent que les programmes d'activité physique coûtent cher. La promotion des possibilités peu coûteuses qu'offre la vie active pourrait peut-être leur permettre d'adopter une forme quelconque de programme d'activité physique.

Figure A



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B



Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

23.

Raisons de ne pas offrir un programme

Faits saillants

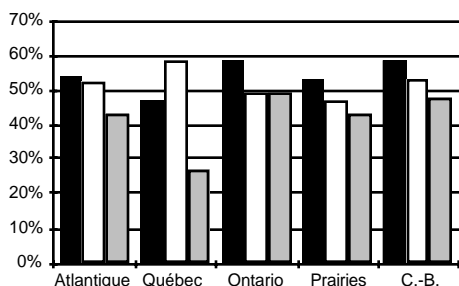
- À l'échelle du Canada** Plus de la moitié des entreprises qui n'offrent pas de programme disent qu'elles n'ont pas les locaux sur place ou qu'elles n'ont jamais envisagé la possibilité d'en offrir un. Plus d'un tiers des entreprises imputent le fait qu'elles n'offrent pas de programme au manque de fonds de la compagnie, au manque de volontaires pour s'occuper du programme et au manque d'intérêt des employés pour l'organisation d'un programme. Un milieu de travail sur cinq indique qu'une des raisons de ne pas offrir de programme est que la condition physique relève de la responsabilité de l'employé. La même proportion craint que le coût soit trop élevé.
- Comparaisons entre les régions** Sauf au Québec, le manque de locaux sur place est la raison invoquée en premier, suivie de . On observe le contraire au Québec, où 59% des entreprises disent qu'elles n'ont jamais envisagé d'offrir un programme d'activité physique. Le manque de fonds est la troisième raison dans toutes les régions.
- Taille des entreprises** Les entreprises qui comptent moins de 100 employés tendent plus à indiquer qu'elles n'ont jamais envisagé d'offrir un programme. Les compagnies de 250 employés ou plus ont moins tendance que les entreprises plus petites à invoquer le manque d'intérêt des employés pour l'organisation d'un programme. Elles tendent moins à considérer que la condition physique relève de la responsabilité de l'employé. Plus la compagnie est petite, plus elle a tendance à dire qu'il n'y a pas d'installations à proximité. Plus elle est grande, plus elle rapporte un manque d'appui des cadres supérieurs.

Commentaire

Presque 20% des entreprises indiquent qu'elles ne sont pas convaincues des avantages d'offrir un programme d'activité physique. Ce résultat correspond à la proportion d'entreprises qui demandent des preuves de ces avantages (Sujet 20). Ce manque de conviction et les raisons selon lesquelles les programmes sont coûteux et prennent de la place réunissent des arguments en faveur de l'organisation d'une campagne sur la vie active qui mettrait l'accent sur les avantages des programmes et qui offrirait aux milieux de travail des solutions n'exigeant pas de grands investissements d'espace ni de capital.

Figure A

RAISONS DE NE PAS OFFRIR UN PROGRAMME
selon LA RÉGION

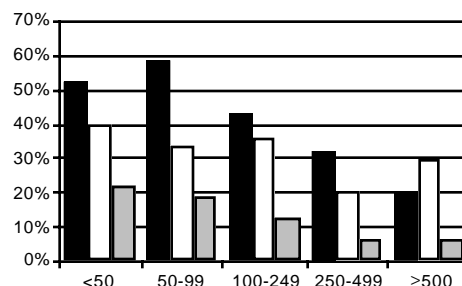


- Manque de locaux sur place
- Possibilité jamais envisagée
- Manque de fonds de l'entreprise

Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B

RAISONS DE NE PAS OFFRIR UN PROGRAMME
selon LA TAILLE DE L'ENTREPRISE



- Possibilité jamais envisagée
- Manque d'intérêt des employés
- La condition physique relève de la responsabilité de l'employé

Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

24.

Raisons de supprimer un programme

Faits saillants

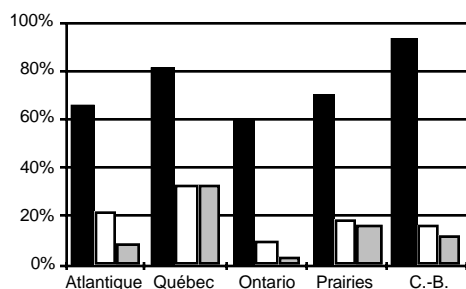
- **À l'échelle du Canada** La principale raison de supprimer un programme est simple : les programmes cessent à cause du faible taux de participation de la part des employés dans 70% des cas. Les autres raisons incluent des horaires contraignants qui ne favorisent pas la prestation du programme, le fait que le programme ne répond pas aux besoins des employés, le manque d'argent et la difficulté de garder des volontaires qui s'occupent du programme.
- **Comparaisons entre les régions** Les entreprises de la région de l'Atlantique et du Québec ont eu moins tendance à supprimer des programmes que celles des autres régions. Dans toutes les régions, la faible participation des employés est la raison principale pour laquelle des programmes sont supprimés.
- **Taille des entreprises** Dans les entreprises de toutes les tailles, la faible participation des employés est la raison la plus fréquemment invoquée. Environ la moitié des grandes compagnies avancent également comme raisons principales le manque d'engagement des cadres supérieurs et le manque de locaux ou d'installations.

Commentaire

Moins de 10% des entreprises sans programme en avaient un et l'ont supprimé. Ceci représente un petit groupe, mais un groupe important d'entreprises qu'il sera peut-être difficile de convaincre de rétablir un programme. Le manque de participation des employés indique-t-il que le programme ne répondait pas aux besoins des employés? Seules les compagnies du Québec ont donné cette raison comme motif principal. En fait, seulement 25% des entreprises font un sondage pour connaître les besoins des employés¹⁴. Par conséquent, une des raisons du faible taux de participation pourrait être que le programme ne correspond pas aux besoins des employés. Avant de consacrer des efforts à promouvoir des programmes aux entreprises qui en ont supprimé un, il faut mener des études qualitatives pour comprendre les vraies raisons pour lesquelles les employés n'ont pas participé aux programmes. Entre temps, on peut promouvoir les possibilités de la vie active en se servant d'autres moyens tels que la sensibilisation à l'environnement.

Figure A

RAISONS DE SUPPRIMER UN PROGRAMME
selon LA RÉGION

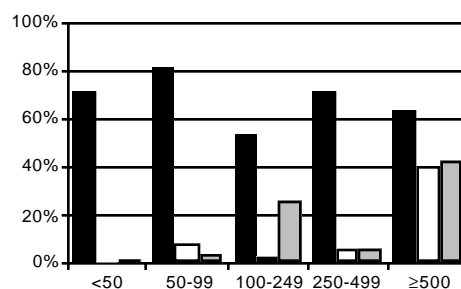


■ Faible participation des employés
□ Horaires contraignants
■ Programme ne répondant pas aux besoins des employés

Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Figure B

RAISONS DE SUPPRIMER UN PROGRAMME
selon LA TAILLE DE L'ENTREPRISE



■ Faible participation des employés
□ Manque de locaux ou d'installations
■ Manque d'engagement des cadres supérieurs

Sondage canadien en milieu de travail de 1992 (ICRCPMV)

Annexe A.

Tableaux

Liste de tableaux

- 1 Encouragement à l'activité physique
- 2 Accès aux installations
- 3 Tendances de l'accès aux installations
- 4 Possibilités de sport et de loisirs
- 5 Tendances des possibilités de sport et de loisirs
- 6 Possibilités de conditionnement physique
- 7 Tendances, possibilités de conditionnement physique
- 8 Participation aux programmes
- 9 Caractère inclusif des programmes
- 10 Portée dans la communauté
- 11 Engagement des entreprises
- 12 Équipe de gestion
- 13 Responsabilité du programme
- 14 Financement des programmes d'activité physique
- 15 Méthodes d'évaluation
- 16 Responsabilité de l'évaluation
- 17 Intérêt pour le développement des programmes
- 18 Intérêt pour l'établissement des programmes
- 19 Demande de services et de ressources de la part des entreprises qui ont des programmes
- 20 Demande de services et de ressources de la part des entreprises sans programme
- 21 Avantages des programmes perçus par les entreprises qui ont des programmes
- 22 Avantages des programmes perçus par les entreprises sans programme
- 23 Raisons de ne pas offrir un programme
- 24 Raisons de supprimer un programme

Tableau 1

Encouragement à l'activité physique

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Total	Horaires souples	Information: programmes communautaires	Tableau d'affichage	Bulletin
CANADA ¹	45%	22%	13%	11%	8%
Terre-Neuve	30	16	15	≤5	≤5
Île-du-P.-Édouard	42	26	14	12	≤10
Nouvelle-Écosse	44	22	12	8	5
Nouveau-Brunswick	50	24	16	13	6
Québec	43	17	13	10	13
Ontario	48	24	13	14	6
Manitoba	39	17	11	7	4
Alberta	44	28	12	9	9
Colombie-Britannique	48	27	11	8	6
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²					
< 50	39	23	9	7	4
50-99	43	21	13	10	6
100-249	60	19	19	17	17
250-499	66	24	25	23	15
≥ 500	83	25	39	43	36

	Information sur les sentiers et les pistes cyclables	Programme d'incitation	Autres types de promotion de l'activité physique	Inconnu
CANADA ¹	7%	7%	13%	4%
Terre-Neuve	8	≤5	≤5	11
Île-du-P.-Édouard	≤10	≤10	≤10	3
Nouvelle-Écosse	6	4	15	2
Nouveau-Brunswick	6	10	12	5
Québec	6	10	13	6
Ontario	8	5	15	2
Manitoba	8	6	10	2
Alberta	8	6	14	4
Colombie-Britannique	5	9	13	3
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	4	5	10	3
50-99	4	6	12	2
100-249	11	8	23	2
250-499	18	18	18	3
≥ 500	31	17	40	1

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 2

Accès aux installations

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Total	Vestiaires/ armoires	Douches	Râteliers pour bicyclettes
CANADA ¹	50%	31%	26%	16%
Terre-Neuve	39	30	23	10
Île-du-P.-Édouard	21	≤10	≤10	≤10
Nouvelle-Écosse	40	25	22	11
Nouveau-Brunswick	49	33	23	7
Québec	50	31	24	13
Ontario	51	34	29	17
Manitoba	52	31	24	24
Alberta	55	32	26	24
Colombie-Britannique	42	30	27	14
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	42	24	20	11
50-99	49	33	27	14
100-249	70	47	39	26
250-499	75	53	46	44
≥ 500	87	67	65	57

	Endroit pour exercices physiques	Matériel d'exercice	Programme subventionné dans un club privé	Endroit pour activités sportives et de loisirs
CANADA ¹	6%	6%	6%	5%
Terre-Neuve	≤5	≤5	6	≤5
Île-du-P.-Édouard	≤10	≤10	≤10	≤10
Nouvelle-Écosse	8	7	3	5
Nouveau-Brunswick	3	5	5	2
Québec	4	3	9	6
Ontario	8	6	6	6
Manitoba	7	6	1	5
Alberta	11	9	7	8
Colombie-Britannique	4	7	7	3
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	3	2	4	3
50-99	7	7	5	4
100-249	10	8	13	11
250-499	17	15	16	14
≥ 500	35	31	16	31

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 2 (suite)

Accès aux installations

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Programme subventionné dans les installations communautaires	Autres	Inconnu
CANADA ¹	5%	4%	4%
Terre-Neuve	≤5	0	9
Île-du-P.-Édouard	≤10	4	5
Nouvelle-Écosse	5	3	3
Nouveau-Brunswick	8	2	5
Québec	5	8	9
Ontario	5	1	2
Manitoba	3	1	2
Alberta	7	3	4
Colombie-Britannique	6	5	5
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	3	3	3
50–99	7	2	4
100–249	8	9	2
250–499	8	4	2
≥ 500	19	5	1

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 3

Tendances de l'accès aux installations

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Vestiaires/ armoires		Douches	
	1986	1992 ^{3,4}	1986	1992
CANADA ¹	53%	62%	48%	54%
Atlantique	50	67	50	58
Québec	30	57	30	39
Ontario	48	61	42	57
Prairies	68	66	58	63
Colombie-Britannique	67	65	67	61
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
100-499	53	57	48	47
≥ 500	54	76	46	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.

³ Beaucoup plus de catégories étant comprises dans le sondage de 1992, il n'est pas possible de calculer le pourcentage total des entreprises donnant accès à des installations.

⁴ Tous les chiffres pour 1992 sont fondés sur les entreprises de 100 employés ou plus qui offrent des possibilités de conditionnement physique à leurs employés.

Tableau 4

Possibilités de sport et de loisirs

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Total	Activités de loisirs	Sports en équipe	Sports individuels
CANADA ¹	54%	35%	33%	10%
Terre-Neuve	42	11	14	9
Île-du-P.-Édouard	32	15	21	≤10
Nouvelle-Écosse	51	24	27	6
Nouveau-Brunswick	54	26	29	6
Québec	59	41	32	18
Ontario	52	33	34	8
Manitoba	46	26	26	6
Alberta	60	42	41	10
Colombie-Britannique	54	35	38	6
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	42	27	22	8
50-99	63	38	41	10
100-249	76	51	54	14
250-499	81	57	59	10
≥ 500	90	70	70	28

	Activités physiques spéciales ³	Activités connexes ⁴	Autre activité sportive	Inconnu
CANADA ¹	15%	7%	6%	6%
Terre-Neuve	22	10	7	10
Île-du-P.-Édouard	11	14	≤10	4
Nouvelle-Écosse	29	9	10	5
Nouveau-Brunswick	27	14	10	9
Québec	16	6	7	6
Ontario	15	6	6	6
Manitoba	14	7	5	4
Alberta	13	10	2	4
Colombie-Britannique	8	6	7	12
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	9	4	5	7
50-99	15	8	7	2
100-249	28	11	5	4
250-499	33	15	12	5
≥ 500	58	28	13	1

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 Les activités physiques spéciales comprennent la Journée de l'espadrille et le Défi à l'entreprise.

⁴ Les activités connexes comprennent les Journées de sensibilisation à l'environnement et l'incitation à faire le trajet au travail à pied ou à bicyclette.

Tableau 5

Tendances des possibilités de sport et de loisirs

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Total		Activités de loisirs	
	1986	1992 ^{3,4}	1986	1992
CANADA ¹	44%	73%	26%	55%
Atlantique	35	72	14	46
Québec	36	66	26	50
Ontario	51	79	34	60
Prairies	41	73	24	56
Colombie-Britannique	39	67	22	48
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
100-499	44	71	28	52
≥ 500	29	84	22	70

	Sports en équipe		Sports individuels	
	1986	1992	1986	1992
CANADA ¹	37%	57%	5%	15%
Atlantique	35	60	0	13
Québec	29	49	7	20
Ontario	43	62	6	15
Prairies	37	57	4	11
Colombie-Britannique	32	59	2	5
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
100-499	37	55	5	13
≥ 500	25	70	5	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.

³ Le total pour 1992 n'inclut pas les activités physiques spéciales ni les activités connexes puisqu'elles n'ont pas été étudiées en 1986.

⁴ À des fins de comparaison avec les données de 1986, tous les chiffres pour 1992 représentent les entreprises de 100 employés ou plus.

Tableau 6

Possibilités de conditionnement physique

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Total	Programmes dans des installations locales	Réductions pour groupe, installations locales	Programmes d'exercice en groupe	Tests/consultations de condition physique
CANADA ¹	21%	8%	6%	4%	4%
Terre-Neuve	16	≤5	≤5	≤5	≤5
Île-du-P.-Édouard	13	≤10	≤10	≤10	≤10
Nouvelle-Écosse	23	7	5	4	4
Nouveau-Brunswick	19	5	6	3	3
Québec	24	11	10	4	3
Ontario	21	7	4	4	4
Manitoba	13	2	1	3	2
Alberta	17	6	6	5	4
Colombie-Britannique	21	8	9	1	4
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²					
< 50	13	6	4	1	1
50-99	22	6	6	4	4
100-249	32	12	11	6	6
250-499	40	17	10	14	12
≥ 500	65	20	19	25	32

	Pauses-exercices	Programmes individualisés	Programmes de jogging ou de course	Autre activité physique	Inconnu
CANADA ¹	3%	2%	1%	4%	8%
Terre-Neuve	≤5	≤5	≤5	6	10
Île-du-P.-Édouard	≤10	≤10	≤10	≤10	5
Nouvelle-Écosse	3	2	1	4	4
Nouveau-Brunswick	5	1	2	1	10
Québec	2	2	1	2	9
Ontario	4	2	1	5	7
Manitoba	2	1	2	4	3
Alberta	2	4	4	5	12
Colombie-Britannique	1	2	1	4	6
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²					
< 50	2	0	0	4	6
50-99	5	3	3	4	8
100-249	3	3	1	5	6
250-499	4	6	3	4	6
≥ 500	8	17	10	11	5

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 7

Tendances, possibilités de conditionnement physique

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Total		Programmes dans des installations locales	
	1986	1992 ³	1986	1992
CANADA ¹	13%	39%	5%	14%
Atlantique	11	47	0	9
Québec	8	37	2	21
Ontario	13	41	7	13
Prairies	19	31	7	9
Colombie-Britannique	17	42	4	16
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
100-499	13	34	5	13
≥ 500	14	65	7	20
	Programmes d'exercice en groupe		Tests ou consultations de conditionnement physique	
	1986	1992	1986	1992
CANADA ¹	7%	11%	4%	11%
Atlantique	5	14	5	13
Québec	4	8	2	9
Ontario	6	11	4	13
Prairies	10	12	7	9
Colombie-Britannique	9	7	2	12
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
100-499	7	8	4	7
≥ 500	7	25	5	32
	Programmes individualisés		Programmes de jogging ou de course	
	1986	1992 ³	1986	1992
CANADA ¹	5%	6%	5%	3%
Atlantique	5	8	8	3
Québec	0	4	1	1
Ontario	5	6	6	2
Prairies	11	7	9	6
Colombie-Britannique	4	4	2	4
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
100-499	5	4	5	2
≥ 500	4	17	4	10

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 À des fins de comparaison avec les données de 1986, tous les chiffres pour 1992 représentent les entreprises de 100 employés ou plus.

Tableau 8

Participation aux programmes

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Total ³	Hommes ⁴	Femmes ⁴
<hr/>			
CANADA ¹	32%	65%	35%
Terre-Neuve	42	42	58
Île-du-P.-Édouard	30	90	≤10
Nouvelle-Écosse	29	56	44
Nouveau-Brunswick	35	62	38
Québec	31	69	31
Ontario	32	67	33
Manitoba	27	62	38
Alberta	38	62	38
Colombie-Britannique	31	55	45
<hr/>			
<i>TAILLE DE L'ENTREPRISE²</i>			
< 50	38	67	33
50–99	29	68	32
100–249	30	64	36
250–499	23	61	39
≥ 500	22	50	50
<hr/>			
		Taux de participation inconnus	Taux de participation inconnus, selon le sexe
<hr/>			
CANADA ¹		13%	17%
Terre-Neuve		≤5	≤5
Île-du-P.-Édouard		≤10	≤10
Nouvelle-Écosse		8	12
Nouveau-Brunswick		24	20
Québec		22	22
Ontario		10	17
Manitoba		15	16
Alberta		3	6
Colombie-Britannique		11	12
<hr/>			
<i>TAILLE DE L'ENTREPRISE²</i>			
< 50		12	14
50–99		20	23
100–249		8	13
250–499		14	15
≥ 500		17	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 D'après les entreprises qui ont indiqué un taux de participation.

⁴ D'après les entreprises qui ont indiqué un taux de participation selon le sexe.

Tableau 9

Caractère inclusif des programmes

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Accès à tous les employés	Accès à certains employés seulement	Inconnu	Accès en cas d'accessibilité restreinte	
				Employés à temps plein	Employés à temps partiel
CANADA ¹	80%	13%	6%	82%	43%
Terre-Neuve	96	≤10	0	60	≤10
Île-du-P.-Édouard	98	≤25	0	100	≤25
Nouvelle-Écosse	82	11	7	78	73
Nouveau-Brunswick	65	19	16	100	76
Québec	70	19	11	100	37
Ontario	85	11	4	59	38
Manitoba	80	7	12	96	29
Alberta	85	13	2	81	55
Colombie-Britannique	82	15	4	81	55
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²					
< 50	79	14	7	79	31
50-99	82	8	10	86	42
100-249	80	18	2	78	56
250-499	72	21	7	92	30
≥ 500	88	7	4	96	74

	Accès en cas d'accessibilité restreinte				
	Employés salariés	Travailleurs payés à l'heure	Contractuels	Cadres/professionnels	Employés de bureau/ouvriers
CANADA ¹	48%	22%	12%	66%	42%
Terre-Neuve	≤10	≤10	≤10	40	≤10
Île-du-P.-Édouard	≤25	≤25	≤25	≤25	≤25
Nouvelle-Écosse	54	16	0	32	17
Nouveau-Brunswick	62	13	≤5	80	20
Québec	46	29	24	65	50
Ontario	52	6	5	75	33
Manitoba	25	27	8	33	29
Alberta	53	26	3	48	40
Colombie-Britannique	44	39	0	77	61
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²					
< 50	42	13	0	70	32
50-99	19	5	0	32	18
100-249	51	39	34	64	46
250-499	77	6	5	83	71
≥ 500	70	49	17	76	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 10

Portée dans la communauté

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Employés à la retraite	Familles des employés	Membres de la communauté
<i>CANADA</i> ¹	8%	17%	5%
Terre-Neuve	≤10	≤10	≤10
Île-du-P.-Édouard	≤25	≤25	62
Nouvelle-Écosse	5	12	4
Nouveau-Brunswick	7	19	7
Québec	6	14	5
Ontario	9	13	3
Manitoba	12	29	14
Alberta	14	28	9
Colombie-Britannique	9	22	4
<i>TAILLE DE L'ENTREPRISE</i> ²			
< 50	5	12	2
50–99	6	19	7
100–249	14	22	9
250–499	8	14	4
≥ 500	18	20	4

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

Engagement des entreprises

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Responsabilité partagée entre l'employeur et l'employé	Affaire exclusivement personnelle	Sujet qui intéresse l'employeur
CANADA 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	73	8	19
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	70	12	18
50-99	70	11	19
100-249	73	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 12

Équipe de gestion

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Comité employés/ employeur	Employeur	Association des employés	Comité syndicat/ direction
CANADA ¹	35%	30%	15%	2%
Terre-Neuve	36	43	≤10	≤10
Île-du-P.-Édouard	≤25	≤25	62	≤25
Nouvelle-Écosse	38	25	18	3
Nouveau-Brunswick	30	18	13	≤5
Québec	34	29	21	1
Ontario	37	31	8	2
Manitoba	27	32	19	1
Alberta	42	18	19	1
Colombie-Britannique	28	43	19	1
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	38	25	17	2
50–99	44	18	15	2
100–249	30	43	15	1
250–499	18	40	14	2
≥ 500	26	32	9	4

	Syndicat	Autres	Inconnu
CANADA ¹	0%	10%	10%
Terre-Neuve	≤10	11	0
Île-du-P.-Édouard	≤25	≤25	2
Nouvelle-Écosse	0	6	12
Nouveau-Brunswick	≤5	16	22
Québec	0	6	14
Ontario	0	12	9
Manitoba	0	8	13
Alberta	0	15	5
Colombie-Britannique	0	3	7
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	0	5	13
50–99	0	9	13
100–249	0	11	5
250–499	0	14	11
≥ 500	0	26	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 13

Responsabilité du programme

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Division du personnel ou des ressources humaines	Services administratifs	Division de la santé ou de la sécurité au travail
CANADA ¹	33%	16%	15%
Terre-Neuve	21	31	36
Île-du-P.-Édouard	≤25	≤25	≤25
Nouvelle-Écosse	37	18	12
Nouveau-Brunswick	45	12	9
Québec	59	11	14
Ontario	13	16	19
Manitoba	22	16	8
Alberta	29	27	10
Colombie-Britannique	48	15	12
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	28	22	10
50–99	29	15	16
100–249	45	11	13
250–499	41	8	15
≥ 500	31	5	42

	Propriétaire/ exploitant	Autres	Inconnu
CANADA ¹	14%	16%	10%
Terre-Neuve	62	≤10	2
Île-du-P.-Édouard	82	≤25	2
Nouvelle-Écosse	15	15	9
Nouveau-Brunswick	≤5	10	23
Québec	4	6	11
Ontario	21	20	10
Manitoba	21	20	17
Alberta	10	24	7
Colombie-Britannique	9	18	4
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	22	10	9
50–99	17	17	15
100–249	6	20	7
250–499	1	31	9
≥ 500	2	17	8

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 14

Financement des programmes d'activité physique

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Partage entre l'employeur et l'employé	Employeur seul	Employé seul
CANADA ¹	44%	35%	10%
Terre-Neuve	28	67	≤10
Île-du-P.-Édouard	71	≤25	≤25
Nouvelle-Écosse	47	29	13
Nouveau-Brunswick	35	28	15
Québec	40	37	11
Ontario	47	33	10
Manitoba	34	38	13
Alberta	46	28	6
Colombie-Britannique	46	38	8
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	39	37	13
50-99	42	35	9
100-249	49	35	6
250-499	53	29	7
≥ 500	45	26	18

	Partage entre l'employeur et le syndicat	Syndicat seul	Inconnu
CANADA ¹	1%	0%	8%
Terre-Neuve	2	0	0
Île-du-P.-Édouard	0	0	2
Nouvelle-Écosse	1	0	9
Nouveau-Brunswick	0	0	17
Québec	0	0	11
Ontario	0	0	5
Manitoba	0	0	14
Alberta	4	0	4
Colombie-Britannique	0	0	6
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	1	0	8
50-99	1	0	11
100-249	0	0	4
250-499	1	0	8
≥ 500	1	0	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 15

Méthodes d'évaluation

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Proportion qui évalue le programme	Taux de participation	Registres des absents	Rendement des employés	Demandes à la Commission des accidents du travail
CANADA ¹	46%	25%	15%	12%	11%
Terre-Neuve	48	≤25	≤25	≤25	≤25
Île-du-P.-Édouard	≤25	≤25	≤25	≤25	≤25
Nouvelle-Écosse	35	15	12	≤10	≤10
Nouveau-Brunswick	44	≤25	≤25	≤25	≤25
Québec	61	31	20	15	21
Ontario	40	24	15	8	9
Manitoba	30	20	14	7	≤5
Alberta	47	27	12	17	9
Colombie-Britannique	41	20	9	16	6
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²					
< 50	41	21	9	12	8
50-99	50	21	22	12	17
100-249	43	24	16	13	8
250-499	55	40	27	9	23
≥ 500	52	39	21	12	15
	Taux de rotation des employés	Changement dans l'hygiène de vie	Changement dans la condition physique	Analyse coûts-avantages	Autres dossiers médicaux
CANADA ¹	11%	11%	8%	7%	5%
Terre-Neuve	≤25	≤25	≤25	≤25	≤25
Île-du-P.-Édouard	≤25	≤25	≤25	≤25	≤25
Nouvelle-Écosse	≤10	≤10	≤10	≤10	≤10
Nouveau-Brunswick	≤25	≤25	≤25	≤25	≤25
Québec	10	10	8	14	11
Ontario	11	10	9	3	2
Manitoba	7	8	≤5	≤5	≤5
Alberta	13	12	7	3	4
Colombie-Britannique	13	13	11	7	≤5
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²					
< 50	13	8	≤5	7	≤5
50-99	10	11	16	8	≤5
100-249	7	9	5	3	2
250-499	19	18	15	8	18
≥ 500	7	20	20	8	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 16

Responsabilité de l'évaluation

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Cadres supérieurs	Division des ressources humaines	Comité de la santé ou du bien-être
CANADA ¹	41%	36%	14%
Terre-Neuve	78	33	≤25
Île-du-P.-Édouard	79	≤25	≤25
Nouvelle-Écosse	63	19	15
Nouveau-Brunswick	42	≤25	28
Québec	38	24	17
Ontario	35	49	11
Manitoba	49	11	7
Alberta	55	33	19
Colombie-Britannique	48	43	12
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	67	15	9
50-99	48	31	21
100-249	14	54	7
250-499	15	69	12
≥ 500	15	48	36

	Division du personnel	Évaluateur externe	Le programme n'est pas évalué
CANADA ¹	9%	3%	59%
Terre-Neuve	≤25	≤25	80
Île-du-P.-Édouard	≤25	≤25	78
Nouvelle-Écosse	≤10	≤10	69
Nouveau-Brunswick	≤25	≤25	58
Québec	16	3	48
Ontario	2	3	63
Manitoba	≤5	≤5	71
Alberta	16	5	58
Colombie-Britannique	13	≤5	57
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	≤5	≤5	62
50-99	9	≤5	53
100-249	23	2	67
250-499	4	4	47
≥ 500	12	9	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 17

Intérêt pour le développement des programmes

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Total	Intérêt à fournir davantage		
		d'information	de possibilités de sports/loisirs	de possibilités d'activités physiques
CANADA ¹	47%	35%	21%	20%
Terre-Neuve	58	53	43	49
Île-du-P.-Édouard	≤25	≤25	≤25	≤25
Nouvelle-Écosse	52	38	29	29
Nouveau-Brunswick	58	43	34	33
Québec	44	26	20	16
Ontario	51	42	24	24
Manitoba	44	34	19	22
Alberta	32	26	13	15
Colombie-Britannique	48	39	19	17
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	39	31	15	13
50-99	43	31	23	22
100-249	54	39	28	21
250-499	61	44	19	25
≥ 500	53	45	24	36

	Intérêt à fournir davantage		Inconnu
	d'aide financière	de matériel/d'installations	
CANADA ¹	21%	16%	3%
Terre-Neuve	17	11	0
Île-du-P.-Édouard	≤25	≤25	0
Nouvelle-Écosse	22	19	2
Nouveau-Brunswick	27	11	2
Québec	24	21	0
Ontario	21	12	6
Manitoba	15	22	3
Alberta	13	12	2
Colombie-Britannique	22	18	0
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	13	11	4
50-99	30	16	4
100-249	23	20	1
250-499	27	22	1
≥ 500	23	24	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 18

Intérêt pour l'établissement de programmes

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Total	Intérêt à fournir		
		de l'information	des possibilités de sports/de loisirs	des possibilités d'activité physique
CANADA ¹	28%	24%	13%	13%
Terre-Neuve	27	25	12	12
Île-du-P.-Édouard	37	33	29	30
Nouvelle-Écosse	32	23	13	13
Nouveau-Brunswick	36	26	11	21
Québec	33	31	17	16
Ontario	28	22	12	12
Manitoba	29	22	12	11
Alberta	14	10	7	9
Colombie-Britannique	31	29	13	11
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	25	20	12	12
50-99	31	27	16	15
100-249	40	36	13	11
250-499	45	39	15	17
≥ 500	55	46	19	22

	Intérêt à fournir		Inconnu
	de l'aide financière	du matériel/ des installations	
CANADA ¹	12%	10%	5%
Terre-Neuve	≤10	≤10	1
Île-du-P.-Édouard	27	30	7
Nouvelle-Écosse	13	6	9
Nouveau-Brunswick	17	8	3
Québec	10	17	4
Ontario	16	8	7
Manitoba	16	9	2
Alberta	0	7	5
Colombie-Britannique	8	7	5
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²			
< 50	10	8	5
50-99	16	14	5
100-249	15	15	3
250-499	18	17	4
≥ 500	21	18	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.

Tableau 19

Demande de services et de ressources de la part des entreprises qui ont des programmes

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Trousse d'information	Guide explicatif	Matériel audio-visuel	Échanges avec organismes offrant des programmes
CANADA ¹	46%	36%	36%	32%
Terre-Neuve	85	24	83	28
Île-du-P.-Édouard	86	28	27	≤25
Nouvelle-Écosse	41	34	36	23
Nouveau-Brunswick	40	34	49	40
Québec	40	26	35	28
Ontario	49	45	38	42
Manitoba	54	41	44	26
Alberta	44	27	29	23
Colombie-Britannique	54	39	28	26
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	49	37	26	19
50-99	38	34	33	36
100-249	49	36	47	39
250-499	49	30	54	47
≥ 500	52	35	44	49
	Dons/subventions/prêts	Ateliers	Programmes de formation du personnel	Accès à des installations communautaires
CANADA ¹	31%	25%	25%	23%
Terre-Neuve	52	85	54	68
Île-du-P.-Édouard	26	≤25	≤25	≤25
Nouvelle-Écosse	36	30	29	30
Nouveau-Brunswick	45	37	36	26
Québec	9	16	26	15
Ontario	45	31	22	27
Manitoba	37	21	24	22
Alberta	36	27	25	25
Colombie-Britannique	26	20	28	22
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	17	10	14	23
50-99	31	31	23	16
100-249	44	31	34	21
250-499	39	46	46	36
≥ 500	46	47	34	31

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 19 (suite)

Demande de services et de ressources de la part des entreprises qui ont des programmes

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Instrument d'apprécia- tion des besoins	Séminaires	Instrument d'évaluation	Services de consultation	Inconnu
CANADA ¹	20%	18%	18%	18%	12%
Terre-Neuve	13	23	21	22	0
Île-du-P.-Édouard	≤25	≤25	≤25	≤25	3
Nouvelle-Écosse	15	18	14	22	7
Nouveau-Brunswick	24	36	22	37	23
Québec	17	5	17	9	13
Ontario	23	27	22	23	10
Manitoba	24	14	13	23	13
Alberta	22	18	17	22	18
Colombie-Britannique	18	18	12	13	7
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²					
< 50	18	7	15	9	13
50-99	13	15	16	17	17
100-249	22	21	20	26	5
250-499	26	42	22	31	11
≥ 500	32	35	27	33	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 20

Demande de services et de ressources de la part des entreprises sans programme

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Trousse d'information	Guide explicatif	Matériel audio-visuel	Échanges avec organismes offrant des programmes
CANADA ¹	45%	33%	27%	20%
Terre-Neuve	50	18	17	22
Île-du-P.-Édouard	43	38	38	30
Nouvelle-Écosse	46	39	31	21
Nouveau-Brunswick	58	52	46	21
Québec	33	26	16	22
Ontario	49	36	28	18
Manitoba	48	28	34	24
Alberta	47	33	26	22
Colombie-Britannique	48	36	32	20
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	42	29	24	15
50-99	55	36	31	23
100-249	43	48	30	36
250-499	54	42	48	51
≥ 500	62	52	44	58

	Dons/ subventions/ prêts	Ateliers	Programmes de formation du personnel	Accès à des installations communautaires
CANADA ¹	26%	18%	18%	18%
Terre-Neuve	27	11	20	27
Île-du-P.-Édouard	20	30	21	21
Nouvelle-Écosse	32	24	22	21
Nouveau-Brunswick	35	35	30	29
Québec	21	13	21	17
Ontario	28	19	15	16
Manitoba	22	16	19	22
Alberta	28	21	18	16
Colombie-Britannique	25	17	18	18
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	22	14	14	15
50-99	30	24	19	20
100-249	39	23	33	24
250-499	36	33	40	23
≥ 500	59	35	38	39

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 20 (suite)

Demande de services et de ressources de la part des entreprises sans programme

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Instrument d'appréciation des besoins	Séminaires	Davantage de preuves sur les avantages	Services de consultation	Inconnu
CANADA ¹	14%	20%	19%	19%	7%
Terre-Neuve	≤10	14	≤10	≤10	1
Île-du-P.-Édouard	21	25	18	28	10
Nouvelle-Écosse	19	20	21	21	10
Nouveau-Brunswick	13	42	27	29	2
Québec	19	17	17	27	6
Ontario	13	20	20	16	9
Manitoba	14	21	20	19	2
Alberta	15	23	22	16	6
Colombie-Britannique	9	19	19	17	7
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²					
< 50	10	17	18	14	8
50-99	20	24	22	25	5
100-249	22	25	19	34	4
250-499	30	41	29	29	5
≥ 500	41	42	28	45	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 21

Avantages des programmes perçus par les entreprises qui ont des programmes

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Meilleures relations entre les employés	Moral en hausse	Amélioration du bien-être et de la santé	Augmentation du rendement
CANADA ¹	69%	63%	58%	57%
Terre-Neuve	79	86	100	79
Île-du-P.-Édouard	89	≤25	≤25	69
Nouvelle-Écosse	81	74	61	57
Nouveau-Brunswick	67	59	58	57
Québec	51	46	52	62
Ontario	78	74	63	55
Manitoba	73	71	54	49
Alberta	71	52	51	59
Colombie-Britannique	68	73	58	57
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	68	66	45	52
50-99	60	49	56	49
100-249	74	63	63	64
250-499	69	67	81	63
≥ 500	77	80	82	75

	Plus grande satisfaction dans le travail	Preuve de souci pour les employés	Amélioration de la culture d'entreprise	Diminution des frais médicaux et des primes d'assurance
CANADA ¹	51%	49%	35%	29%
Terre-Neuve	53	53	18	79
Île-du-P.-Édouard	≤25	72	≤25	≤25
Nouvelle-Écosse	52	41	40	25
Nouveau-Brunswick	48	66	44	30
Québec	48	45	21	25
Ontario	55	54	43	34
Manitoba	42	40	34	21
Alberta	50	45	34	31
Colombie-Britannique	47	47	38	29
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	50	38	20	19
50-99	38	40	32	22
100-249	54	60	41	36
250-499	56	64	61	51
≥ 500	70	72	64	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 21 (suite)

Avantages des programmes perçus par les entreprises qui ont des programmes

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Diminution du nombre d'accidents	Diminution du taux de rotation/sti- mulation du recrutement	Diminution des demandes à la Commission des accidents du travail	Exécution des obliga- tions de la convention collective	Inconnu
CANADA ¹	27%	26%	22%	3%	10%
Terre-Neuve	16	11	49	≤10	0
Île-du-P.-Édouard	≤25	≤25	26	≤25	0
Nouvelle-Écosse	30	26	22	3	8
Nouveau-Brunswick	33	46	26	18	17
Québec	29	25	18	3	12
Ontario	26	24	25	3	8
Manitoba	27	21	15	3	13
Alberta	27	34	21	4	12
Colombie-Britannique	22	34	25	1	6
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²					
< 50	17	21	10	1	11
50–99	28	25	21	3	16
100–249	27	30	27	7	4
250–499	39	26	37	6	9
≥ 500	59	49	56	7	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 22

Avantages des programmes perçus par les entreprises sans programme

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Augmenta- tion du rendement	Meilleures relations entre les employés	Diminution de l'absen- tisme	Plus grande satisfaction dans le travail	Diminution de frais médicaux et des primes d'assurance
CANADA ¹	58%	57%	48%	42%	34%
Terre-Neuve	45	28	29	33	36
Île-du-P.-Édouard	56	53	16	37	27
Nouvelle-Écosse	53	60	39	48	34
Nouveau-Brunswick	69	62	51	51	33
Québec	77	61	61	44	49
Ontario	48	56	43	39	30
Manitoba	56	57	49	47	27
Alberta	60	51	48	45	32
Colombie-Britannique	57	62	45	41	31
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²					
< 50	55	55	42	40	31
50-99	65	58	52	45	38
100-249	63	67	63	51	44
250-499	66	76	66	56	48
≥ 500	72	82	77	54	67

	Diminution du taux de rotation	Faibles frais d'établisse- ment	Autres	Aucun avantage	Inconnu
CANADA ¹	25%	4%	2%	13%	8%
Terre-Neuve	15	≤10	≤10	19	1
Île-du-P.-Édouard	26	≤10	≤10	22	13
Nouvelle-Écosse	32	6	4	17	7
Nouveau-Brunswick	36	10	4	8	1
Québec	27	3	0	6	4
Ontario	19	4	3	15	12
Manitoba	24	5	4	16	2
Alberta	27	1	1	16	9
Colombie-Britannique	35	6	5	10	9
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²					
< 50	23	4	2	15	10
50-99	23	5	4	11	4
100-249	31	3	2	7	5
250-499	40	3	2	5	4
≥ 500	53	6	1	1	8

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

Raisons de ne pas offrir un programme

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Manque de locaux sur place	Question jamais envisagée	Manque de fonds nécessaires	Manque de volontaires pour s'en occuper
<i>CANADA</i> ¹	55%	51%	43%	37%
Terre-Neuve	65	27	24	13
Île-du-P.-Édouard	38	37	44	16
Nouvelle-Écosse	56	56	44	38
Nouveau-Brunswick	48	58	51	34
Québec	47	59	27	36
Ontario	59	49	49	39
Manitoba	56	43	41	37
Alberta	49	51	45	37
Colombie-Britannique	59	53	48	33
<i>TAILLE DE L'ENTREPRISE</i> ²				
< 50	56	52	44	39
50-99	53	59	37	30
100-249	53	43	42	36
250-499	61	32	59	30
≥ 500	59	20	55	38

	La participation à un programme intéresse peu les employés	Pas assez de temps libre au travail	L'organisation d'un programme intéresse peu les employés	La pause de midi est trop courte
<i>CANADA</i> ¹	38%	31%	30%	29%
Terre-Neuve	41	11	23	31
Île-du-P.-Édouard	33	27	45	38
Nouvelle-Écosse	41	41	31	31
Nouveau-Brunswick	47	43	34	29
Québec	25	18	17	21
Ontario	42	32	34	30
Manitoba	42	32	37	34
Alberta	40	34	30	25
Colombie-Britannique	38	39	31	40
<i>TAILLE DE L'ENTREPRISE</i> ²				
< 50	40	32	31	27
50-99	34	30	29	34
100-249	36	28	30	32
250-499	21	26	18	24
≥ 500	30	34	17	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 23 (suite)

Raisons de ne pas offrir un programme

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Pas d'installation à proximité	La direction est peu intéressée	Le coût serait trop élevé	La condition physique est l'affaire de l'employé
CANADA ¹	22%	21%	21%	20%
Terre-Neuve	18	48	≤10	44
Île-du-P.-Édouard	22	≤10	≤10	21
Nouvelle-Écosse	22	24	14	17
Nouveau-Brunswick	18	24	21	18
Québec	17	14	23	18
Ontario	23	22	23	20
Manitoba	28	16	19	23
Alberta	19	22	18	14
Colombie-Britannique	25	31	15	22
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	22	20	21	22
50-99	22	24	18	19
100-249	19	22	22	13
250-499	17	22	24	7
≥ 500	16	31	27	7

	Manque de soutien de la direction	La rotation des équipes ne s'y prête pas	Pas convaincus des avantages d'un programme	Inconnu
CANADA ¹	18%	17%	17%	4%
Terre-Neuve	≤10	17	35	1
Île-du-P.-Édouard	15	30	≤10	7
Nouvelle-Écosse	20	18	15	6
Nouveau-Brunswick	15	20	11	0
Québec	7	21	16	5
Ontario	21	13	17	4
Manitoba	15	19	19	2
Alberta	29	16	17	3
Colombie-Britannique	26	17	21	1
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	17	15	19	4
50-99	21	21	15	2
100-249	20	18	13	2
250-499	21	26	10	3
≥ 500	30	24	14	5

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

Raisons de supprimer un programme

Sondage canadien en milieu de travail, 1992

	Faible taux de participation	Horaires trop contraignants	Ne répondait pas aux besoins des employés	Manque d'argent	Difficulté de garder les volontaires
CANADA ¹	70%	17%	11%	11%	11%
Terre-Neuve	92	≤25	≤25	≤25	≤25
Île-du-P.-Édouard	100	≤25	≤25	≤25	≤25
Nouvelle-Écosse	54	29	≤25	≤25	28
Nouveau-Brunswick	100	30	≤25	≤25	≤25
Québec	81	33	33	≤10	≤10
Ontario	61	10	≤5	15	10
Manitoba	63	19	16	≤10	19
Alberta	81	18	15	29	16
Colombie-Britannique	93	≤25	≤25	≤25	≤25
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²					
< 50	71	15	14	13	≤10
50-99	81	31	14	≤10	16
100-249	54	12	≤10	≤10	≤10
250-499	71	≤10	≤10	18	37
≥ 500	64	36	25	25	27

	Les volontaires manquaient de temps	Manque d'engagement de la direction	Place/ installations insuffisantes	Inconnu
CANADA ¹	9%	9%	6%	11%
Terre-Neuve	≤25	≤25	79	8
Île-du-P.-Édouard	≤25	≤25	≤25	0
Nouvelle-Écosse	30	≤25	≤25	5
Nouveau-Brunswick	30	≤25	35	0
Québec	≤10	≤10	≤10	8
Ontario	≤5	10	≤5	13
Manitoba	31	≤10	≤10	19
Alberta	31	18	18	16
Colombie-Britannique	≤25	≤25	≤25	4
TAILLE DE L'ENTREPRISE ²				
< 50	≤10	≤10	≤10	11
50-99	16	≤10	≤10	8
100-249	≤10	26	≤10	20
250-499	≤10	≤10	≤10	3
≥ 500	30	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.

Annexe B.

Méthodes de sondage

Annexe B : Méthodes de sondage

Contexte

Sondage principal Ce sondage a 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 en milieu de travail, dont des données sur les installations, les possibilités et les activités promotionnelles qui entourent l'activité physique, le sport et les loisirs,
- 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.

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 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%
Horaires souples	22	17	24	23	27	22
Programmes d'incitation	5	10	5	6	9	7
Râteliers à bicyclettes	10	13	17	24	14	16
Douches	21	24	29	25	27	26
Vestiaires, armoires	26	31	34	32	30	31
Sports en équipe	25	32	34	34	38	33
Sports individuels	6	18	8	8	6	10
Activités de loisirs	26	16	15	13	8	15
Subventions (installation locale)	6	11	7	5	8	8
Rabais pour groupe (inst. loc.)	5	10	4	4	9	6

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%
Horaires souples	48	21	53	25	58	43
Programmes d'incitation	8	14	23	5	9	17
Râteliers à bicyclettes	14	32	25	41	21	27
Douches	12	25	33	22	21	27
Vestiaires, armoires	37	33	57	51	35	46
Sports en équipe	30	38	49	35	27	40
Sports individuels	11	5	16	1	12	11
Activités de loisirs	37	46	45	25	33	42
Subventions (installation locale)	11	9	10	3	7	9
Rabais pour groupe (inst. loc.)	10	8	7	11	10	8

Les résultats du sondage téléphonique sont encourageants, même s'ils sont surprenants. Dans l'ensemble, il y a très peu de différences entre le Sondage canadien en milieu de travail et le suivi au téléphone. Et, là où apparaissent de grandes différences, il semble que les pourcentages calculés à partir du Sondage canadien en milieu de travail soient en dessous de la réalité! En d'autres termes, là où l'on constate des différences entre les deux enquêtes, les entreprises qui n'avaient pas répondu au questionnaire (interrogées au téléphone) ont eu tendance à rapporter plus d'encouragement à l'activité physique, un plus grand accès à des installations et plus de possibilités de sport et de loisirs.

Une des explications de ce phénomène est le moins grand nombre de questions auxquelles il fallait répondre dans le sondage de suivi, en raison de la version plus courte du questionnaire utilisé. Dans la section sur les activités de promotion de la santé de l'entreprise, seules les questions clés ont été posées pendant l'entrevue au téléphone. De nombreuses catégories de réponses sur la promotion de la santé ont été combinées, ce qui a donné une version beaucoup plus courte de la section de la promotion de la santé. Ainsi, les questions sur les activités physiques débutaient à la question 13 pendant le suivi au

téléphone au lieu de commencer à la question 22 comme dans le sondage par la poste. Le plus grand nombre de réponses demandées dans le questionnaire envoyé par la poste peut avoir entraîné des taux plus élevés de questions sans réponse dans la section de l'activité physique, soit dans la deuxième partie du questionnaire. Ceci signifierait que la fréquence des possibilités de conditionnement physique, de sport et de loisirs pourrait être sous-estimée.

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 $\leq 25\%$, alors que la même petite valeur en Ontario serait représentée par $\leq 5\%$.

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 Bouchard, C., Shephard, R.J. et Stephens, T. *Exercise, Fitness, and Health : A Consensus of Current Knowledge*. Champaign, IL : Human Kinetics Publishers, 1990.
- 3 Haskell, T., Montoye, H. et Orenstein, D. Physical activity and exercise to achieve health-related physical fitness components. *Public Health Reports* 100: 202–212, 1985.
- 4 Fédération des parcs et des loisirs de l'Ontario. *Des avantages des parcs et des loisirs*. Ottawa : Association canadienne des loisirs/parcs, 1992.
- 5 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.
- 6 Condition physique Canada. *Pour une collaboration active : Plan d'action canadien en vue d'une vie active en milieu de travail*. Ottawa : Ministre de l'Approvisionnement et des Services, 1992 (CPSA 8005).
- 7 Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie. Un peu d'activité peut mener loin. *Le Dossier de la recherche* 93-01, 1993.
- 8 Condition physique Canada. *La condition physique et l'avenir : Le Sommet canadien de la condition physique*. Ottawa : Condition physique Canada, 1986.
- 9 Condition physique Canada. *Vie active : Aperçu conceptuel*. Ottawa : Condition physique Canada, 1992.
- 10 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 (en préparation).
- 11 Condition physique Canada. *Pour une collaboration active : Plan d'action canadien en vue d'une vie active en milieu de travail*. Ottawa : Ministre de l'Approvisionnement et des Services, 1992 (CPSA 8005).
- 12 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.
- 13 Condition physique Canada. *Condition physique et mode de vie des employés en milieu de travail*. Ottawa : Ministre de l'Approvisionnement et des Services, 1988 (N^o de cat. H93-97/1988F).
- 14 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 (en préparation).