
AUGMENTER L'ACTIVITÉ PHYSIQUE

Construire des milieux de travail actifs

Physical Activity
Benchmarks
Program

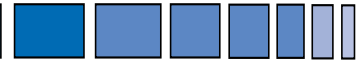


Programme des
données repères
sur l'activité physique

— un projet de l'Institut entrepris dans le cadre d'un partenariat avec —

l'Unité d'activité physique, Agence de santé publique du Canada,
et le Conseil interprovincial du sport et des loisirs

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

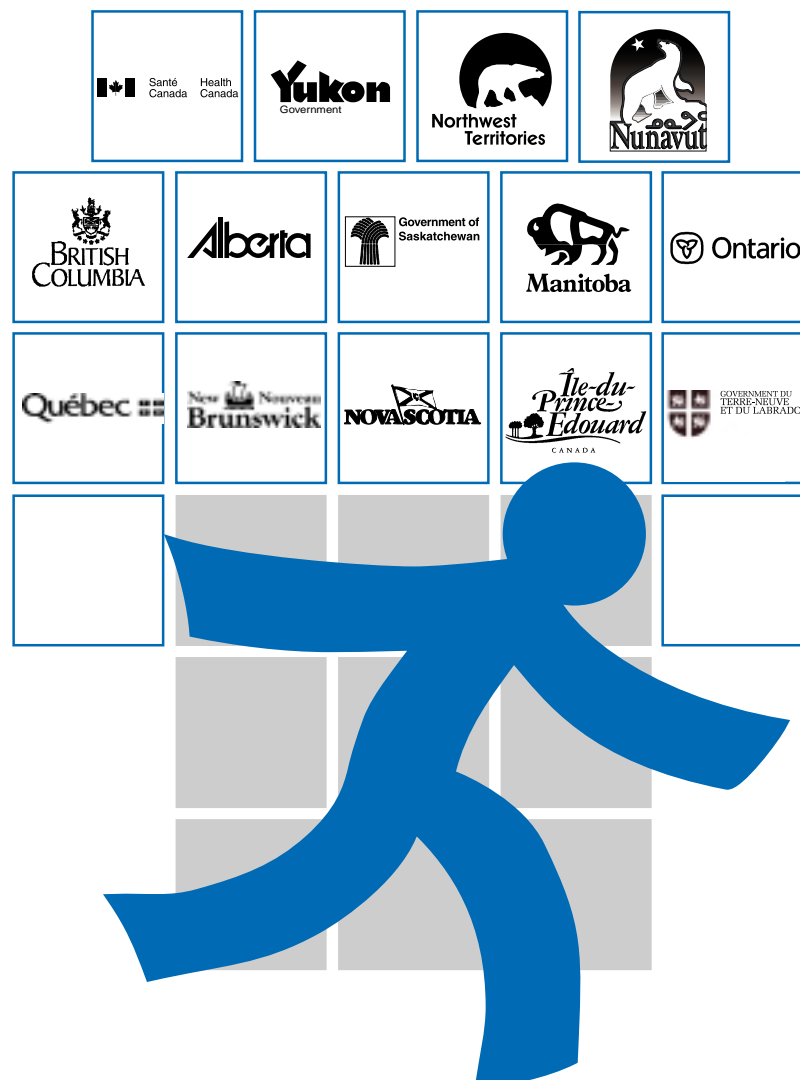


AUGMENTER L'ACTIVITÉ PHYSIQUE

Construire des milieux de travail actifs

Remerciements

L'Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie remercie l'Agence de santé publique du Canada et le Conseil interprovincial du sport et des loisirs d'avoir collaboré au Programme des données repères sur l'activité physique et de l'avoir financé :





Notre mission

L'Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie est l'organisme national de recherches qui se charge de conseiller, d'éduquer et d'informer la population canadienne et les professionnels en ce qui a trait à l'importance d'un mode de vie sain et actif. Il est dirigé par un conseil d'administration composé de chercheurs et de professionnels éminents, oeuvrant dans le secteur de la santé publique, de l'éducation physique, des sciences du sport, des loisirs, de la médecine, les universités et les gouvernements de niveau fédéral et provincial.

En produisant et en transmettant des connaissances sur l'activité physique, ses déterminants et ses résultats, l'Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie fournit les preuves nécessaires pour que les gens, les professionnels et les décideurs puissent prendre des mesures en vue d'améliorer le mode de vie des Canadiens et des Canadiennes. Ce faisant, l'Institut améliore le bien-être et la qualité de vie des Canadiens et des Canadiennes, et il aide à régler les problèmes de santé, les problèmes sociaux et les problèmes économiques auxquels est confronté le Canada.

Institué en septembre 1980 à la suite des besoins identifiés par les organismes nationaux, les gouvernements fédéral et provinciaux et les universités canadiennes, l'Institut est le chef de file qui comble l'écart entre les connaissances sur l'activité physique et leur utilisation. Source fondamentale de connaissances, l'Institut offre, par l'entremise de son réseau de chercheurs nationaux et internationaux, l'éventail complet de services dont les gouvernements de tous les niveaux, les organismes nationaux et les entreprises du secteur privé ont besoin pour prendre des décisions appuyées sur des preuves.

L'Institut est un organisme enregistré de recherche appliquée sans but lucratif, dont l'exploitation repose sur les fonds provenant tous les ans de l'Agence de santé publique du Canada, de contrats, de subventions et de la vente de ses publications. Son numéro d'enregistrement d'organisme philanthropique est le 0740621-21-10.

185, rue Somerset ouest, bureau 201
Ottawa (Ontario)
K2P 0J2
Téléphone : (613) 233-5528
Télécopieur : (613) 233-5536
info@icrcp.ca
www.cflri.ca

ISBN 1-895724-42-2

Référence proposée : Cameron, C., Craig, C.L. (2004). *Augmenter l'activité physique : Construire des milieux de travail actifs*. Ottawa, Ont. : Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie.

(La version anglaise — ISBN 1-895724-41-4 — est intitulée *Increasing physical activity: Building active workplaces*)

© Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie, 2004

Table des matières

Introduction.....	1
Faits saillants.....	5
Politiques pour encourager l'activité physique.....	17
Politiques portant sur la flexibilité d'emploi	18
Politiques portant sur les soutiens individuels pour l'activité physique.....	19
Politiques portant sur les questions de ressources humaines.....	20
Soutiens et accès à l'activité physique au travail.....	21
Aménagements à l'appui de l'activité physique	22
Installations d'exercices et de conditionnement physique	23
Autres occasions d'activité physique au travail	24
Occasions sportives et récréatives au travail.....	25
Programmes de conditionnement physique au travail	26
Portée et accès aux programmes.....	27
Information sur l'activité physique	28
Soutien social à l'activité physique	29
Évaluation des programmes d'activité physique.....	31
Méthodes d'évaluation–participation individuelle et impacts	32
Méthodes d'évaluation–impacts commerciaux	33
Attitudes.....	35
Engagement des sociétés	36
Le soutien et l'encouragement des sociétés.....	37
Évaluation et changements des occasions d'activité physique	38
Gestion des occasions d'activité physique.....	39
La participation des employés dans le développement des occasions	40
Le financement des occasions d'activité physique au travail	41
Parrainage d'équipes ou d'activités physiques locales	42
Sensibilisation aux avantages de l'activité physique.....	43
Sensibilisation d'information d'activité physique	44
Avantages économiques perçus de l'activité physique	45
Avantages de ressources humaines perçus de l'activité physique	46
Obstacles à l'activité physique au travail	47
Installations et espace inadéquats.....	48
Manque de fonds.....	49
Manque de temps	50
Manque d'intérêt et de personnel.....	51
Manque de sensibilisation ou de services	52
Motiver ou encourager une main-d'oeuvre plus active	53
Fournir plus d'information et de ressources spécifiques.....	54
Fournir plus d'installations.....	55
Motiver le personnel	56
Augmenter le financement et le personnel des programmes d'activité physique	57
Pour faire une différence	59
Créer une main-d'œuvre plus active	60

Annexes.....	69
Annexe A – Tableaux.....	70
Annexe B – Méthode de sondage	121
Bibliographie.....	125

Remerciements

L'Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie remercie l'Agence de Santé Publique du Canada et le Conseil interprovincial du sport et des loisirs de leur partenariat et de leur contribution financière dans le cadre du Programme des données repères sur l'activité physique:

- Unité de l'activité physique, Agence de Santé Publique du Canada
- à Terre-Neuve : Department of Tourism, Culture and Recreation — Recreation and Sport Division
- à l'Île-du-Prince-Édouard : Department of Community and Cultural Affairs — Culture, Heritage, Recreation, and Sport Division
- en Nouvelle-Écosse : Bureau de la Promotion de la santé
- au Nouveau-Brunswick : Secrétariat à la Culture et au Sport, Direction du sport, des loisirs et de la vie active
- au Québec : Kino-Québec, Secrétariat au loisir et au sport
- en Ontario : Ministère du Tourisme et des Loisirs, Direction de sports et de loisirs
- au Manitoba : Manitoba Department of Culture, Heritage and Tourism, Recreation and Regional Services Branch
- en Saskatchewan : Saskatchewan Culture, Youth and Recreation — Sport and Recreation Branch
- en Alberta : Alberta Community Development, Sport and Recreation Branch et Alberta Sport, Recreation, Parks and Wildlife Foundation
- en Colombie-Britannique : Ministry of Community, Aboriginal and Women's Services — Sport and Community Capital Branch
- au Yukon : Sport and Recreation Unit, gouvernement du Yukon
- dans les Territoires du Nord-Ouest : Sport, Recreation & Youth Department of Municipal & Community Affairs—Government of the Northwest Territories
- au Nunavut : Department of Community Government and Transportation — Sport Nunavut, Recreation and Leisure Divisions

En élaborant le présent rapport, l'Institut a bénéficié des conseils judicieux et de l'apport du comité consultatif des données repères sur l'activité physique. Nous remercions sincèrement les membres de ce comité d'avoir bénévolement consacré du temps et prêté leur expertise à la révision de ce rapport. Les auteurs tiennent aussi à remercier le personnel de l'Institut de recherche social et tout particulièrement le personnel de l'Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie pour leur travail inlassable dans la préparation de ce document.

INTRODUCTION

Historique

La prédiction que les Canadiens aimeraient des semaines de travail réduit et plus d'heures de loisir au début du 21^e siècle découlait, du moins en partie, des percées au niveau de la technologie en milieu de travail d'il y a deux décennies.¹ Par contre, une réalité différente est apparue à l'arrivée du 21^e siècle. En fait, presque tous les 16 millions de Canadiens dans le milieu de travail qui sont employés à temps plein ou à temps partiel passent encore une grande partie de leur journée au travail ou en déplacement vers le travail. Bien que le travailleur moyen à temps plein passe 42,2 heures par semaine au travail, environ 25 % ont passé au moins 50 heures au travail par semaine et la proportion de travailleurs qui passent au moins 50 heures par semaine au travail a presque doublé au cours des dix dernières années. De plus, les Canadiens passent moins de temps en loisirs qu'il y a une décennie, probablement à cause de l'augmentation des obligations reliées au travail.¹ Le fait qu'on passe plus de temps au travail, en plus de la tendance à passer plus de temps en obligations qui ne sont pas reliées au travail (comme soins aux enfants et aux aînés) nous force à nous demander comment la recherche d'un équilibre entre les responsabilités et les exigences opposées affecte la santé des travailleurs canadiens.

Normalement, la santé des Canadiens est considérée bonne, comparativement à d'autres pays du monde, avec une augmentation d'espérance de vie et de revenu moyen au cours des 25 dernières années.² Par contre, il y a encore de grandes différences de santé entre les sexes, les différentes régions géographiques, les différents groupes ethniques et les cultures, les différents groupes de revenus et d'éducation et pour différentes situations d'emploi.² De plus, de nombreux Canadiens souffrent de problèmes de santé chroniques y compris des maladies cardiaques, des maladies respiratoires, le cancer, l'obésité et le diabète causés, en partie, par des styles de vie moins sains comme une mauvaise diète ou l'inactivité physique. Les taux de ces maladies devraient augmenter au cours des prochaines décennies.² Les effets sur la société de ces maladies apparaissent dans la plupart des milieux importants : à la maison; dans les milieux de soins de santé; dans la communauté et dans le milieu de travail. Selon *La vie active au travail : une bonne affaire*, les maladies cardiovasculaires, les blessures musculosquelettiques (y compris les blessures au dos ou les claquages à répétition); les maladies respiratoires, les problèmes digestifs; le cancer; et le stress comptent pour 70 % des coûts d'une organisation des programmes d'avantages. Ces conditions sont non seulement plus courantes parmi les travailleurs, mais les chances de les voir apparaître sont réduites par une activité physique appropriée et d'autres modes de vie.³

Les pratiques en milieu de travail peuvent jouer un rôle clé pour encourager une activité physique et fournir un moyen rentable et efficace pour améliorer les niveaux d'activité physique et de santé des adultes canadiens. Les milieux de travail englobent un vaste segment divers d'adultes (presque 16 millions), y compris diverses cultures, niveaux de revenus et des deux sexes. La plupart des milieux de travail ont accès à des ressources physiques sur place ou hors site (reportez-vous aux sujets dans la section intitulée « Soutiens et accès à l'activité physique au travail » de ce rapport), à des systèmes de soutien social (par les employeurs, les collègues, les services de ressources humaines, etc.) en plus des outils de communication (voir le sujet intitulé « Information sur l'activité physique »). Ensemble, ils permettent au milieu de travail canadien de jouer un rôle intégral pour réduire l'inactivité physique des adultes et il vaudrait la peine de les étudier plus en profondeur. Ce rapport présente les résultats du sondage 2003, sur les *Occasions d'activité physique au travail*, de l'Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie (ICRCP) pour explorer le rôle du milieu de travail pour encourager et appuyer l'activité physique. Le contenu de ce rapport est décrit plus en détail plus bas.

Surveiller l'activité physique chez les travailleurs

En 2001, l'ICRCP a mené une enquête (le *Sondage indicateur de l'activité physique 2001*) portant sur les perceptions des travailleurs sur leurs occasions d'activité physique au travail. Il a aussi examiné : les perceptions des employés des obstacles à l'activité en milieu de travail; les croyances au sujet des avantages de travail de l'activité physique; les attitudes et le soutien pour l'activité physique; le soutien pour l'activité physique au travail; et les détails précis au sujet des occasions d'activité physique, y compris l'accès aux installations, la gestion des installations et les types d'occasion. Le rapport découlant de ce sondage— *Appuyer une main-d'oeuvre physiquement active pour accroître l'activité physique* —est disponible sur le site Web de l'Institut à l'adresse suivante :
http://www.cflri.ca/icrcp/ap/sondages/sondage_2001/sondage_2001.html

Le Sondage indicateur de l'activité physique 2001 n'est qu'un volet du Programme de données repères/surveillance de l'ICRCP. Le programme a été établi au point de départ pour faire le suivi de la progression de l'objectif fédéral, provincial et territorial pour réduire l'inactivité physique de 6 points de pourcentage (10 % de réduction d'inactivité) entre 1998 et 2003.⁴ Après avoir atteint cet objectif,⁵ on a établi un nouvel objectif encore plus ambitieux d'augmentation de l'activité physique des Canadiens de 10 points de pourcentage dans toutes les juridictions d'ici l'an 2010.⁶

Pour compléter les résultats du Sondage indicateur de l'activité physique 2001 des travailleurs, un sondage distinct sur les *Occasions d'activité physique au travail* a été distribué dans les milieux de travail du Canada. Sous cette étude 2003, qui est aussi un volet du Programme de données repères/surveillance, on a interrogé un échantillon représentatif de petites, moyennes et grandes sociétés dans toutes les juridictions du Canada. Elle portait sur la capacité du milieu de travail de soutenir l'activité physique, particulièrement les politiques, les installations, les programmes et autres occasions d'être actifs dans le milieu de travail canadien en plus des attitudes des employeurs face à l'activité physique. Les résultats sont résumés dans ce rapport.

Portée du rapport

Ce rapport fournit un survol des données du sondage *Occasions d'activité physique au travail*. Les analyses sont descriptives : elles décrivent les associations entre les facteurs qui ne devraient pas être considérés comme des relations de cause à effet. Toutes les déclarations portant sur la cause s'appuient sur la documentation de recherche citée. En plus de souligner dans quelle mesure les divers programmes, installations et occasions sont disponibles dans le milieu de travail canadien, le rapport porte sur les différences régionales et les relations entre ces sujets et diverses caractéristiques du milieu de travail. Des tableaux détaillés sont fournis en annexe A. L'annexe B présente une description plus détaillée de l'échantillon et des méthodes du sondage

Structure du rapport

Ce rapport fournit un sommaire de la situation actuelle pertinente pour les analystes de politiques et les preneurs de décisions dans la conception d'initiatives pour réduire l'inactivité physique en milieu de travail canadien. Il met à jour l'information sur la *Vie active en milieu de travail*,⁷ publié par l'Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie en 1993.

Les résultats sont discutés dans neuf sections.

Faits saillants—un résumé des résultats clés et des implications pour la promotion de l'agenda public et la conception des stratégies pertinentes.

Politiques pour encourager l'activité physique—politiques de soutien à l'emploi, de l'individu et de ressources humaines au travail. Ceci inclut la disponibilité d'heures flexibles, de vêtements décontractés, de participation des employés et d'assurance privée qui sont présentés par caractéristiques du milieu de travail et régions.

Soutiens pour l'activité physique au travail—décrivant l'accès aux soutiens physiques et mous pour encourager les employés à être actifs physiques en plus de la disponibilité de l'information. Ces données sont décrites par région et par d'autres caractéristiques du milieu de travail.

Évaluation des programmes d'activité physique—évaluation axée sur les affaires et les opérations par les sociétés canadiennes y compris le roulement des employés, les dossiers médicaux, l'absentéisme, les coûts de soins de santé réduits et le niveau de participation des employés aux occasions d'activité physique. Tout est exploré par région et attributs du milieu de travail.

Attitude—la « culture » de la société pour l'activité physique, y compris : les attitudes de l'employeur face à l'activité physique, le soutien et l'encouragement à l'activité physique; la responsabilité de la gestion pour la coordination et le financement de l'activité physique; l'implication des employés au développement des occasions; la commandite d'événements et d'équipes d'activité physique locale; et événements d'activité physique au travail, par région et démographie du milieu de travail.

Avantages de l'activité physique au travail—sensibilisation de la société à l'activité physique et aux directives nutritionnelles et avantages perçus de la société et des employés par région et caractéristiques du milieu de travail.

Obstacles à l'activité physique au travail—manque perçu d'espace et d'installations, manque de fonds, manque de temps, manque d'intérêt et de personnel, manque de sensibilisation et services par fonctions du milieu de travail et sa région.

Motiver ou encourager un personnel plus actif—perception des employeurs de ce qui encouragerait l'intérêt dans l'activité physique, fournir de l'information et des ressources utiles, des installations, de l'argent et du personnel accrus. Ceci est présenté par caractéristiques du milieu de travail et régions.

Faire une différence—considérations pour développer des initiatives d'activité physique en milieu de travail canadien.



FAITS SAILLANTS



Faits saillants

À l'heure actuelle au Canada, assez peu d'entreprises ont des politiques formelles en place pour permettre d'avoir des soutiens indirects afin d'encourager l'activité physique et les comportements sains.

La flexibilité d'emploi

- 74 % des sociétés n'ont pas de politique pour permettre aux employés de travailler à la maison, 21 % permettent cela à titre informel et seulement 4 % ont une politique formelle de télétravail.
- 66 % des milieux de travail n'ont aucune politique de partage d'emploi, 21 % le permettent de manière informelle et 13 % ont des politiques formelles sur cette option.
- 46 % des milieux de travail n'ont pas de politiques sur les heures de travail flexibles. Plus d'un tiers des sociétés (38 %) permettent la flexibilité de manière informelle et 16 % ont des politiques formelles en place.
- Les milieux de travail comptant plus de postes d'ouvriers sont moins susceptibles d'avoir des arrangements, tout particulièrement des politiques d'heures flexibles et de partage d'emploi que ceux qui comptent peu de postes d'ouvriers.

Les soutiens individuels pour l'activité physique

- 28 % des milieux de travail ont des politiques formelles permettant des journées du décontracté ou de codes de vêtements plus décontractés, tandis que 44 % permettent cette pratique de manière informelle et 28 % n'ont aucune politique comme moyen d'encourager l'activité physique.
- Environ deux tiers des sociétés n'ont pas de politiques permettant de prolonger les heures de déjeuner des employés pour qu'ils puissent participer à une activité physique (67 %) ou de politiques pour encourager la participation des employés ou l'organisation d'activités physiques spéciales durant le travail (57 %). Par contre, environ un tiers des employeurs permettent ces activités de manière informelle. Moins de 10 % comptent des politiques formelles de prolongation des heures de déjeuner pour les employés (3 %) ou des politiques encourageant la participation des employés à des activités physiques spéciales pendant le travail (8 %).
- Les sociétés plus grandes (1 000 employés et plus) sont plus susceptibles que les plus petites de permettre la participation des employés aux activités physiques et plus susceptibles de le faire de manière informelle.
- Les milieux de travail comptant plus de postes d'ouvriers sont moins susceptibles d'avoir des arrangements d'activités physiques que ceux qui comptent peu de postes d'ouvriers. De même, les sociétés comptant plus de postes professionnels (> 50 % de professionnels) sont plus susceptibles de le permettre.

Les questions de ressources humaines

- La plupart (82 %) des sociétés canadiennes ont mis en place des politiques formelles au sujet des prestations d'assurance maladie privée pour les employés. Seulement 16 % n'ont pas de polices d'assurance maladie privée tandis qu'à peine 3 % le permettent de manière informelle.
- Bien que la majorité des milieux de travail ne fasse pas la promotion des occasions d'activité physique comme incitatif durant la phase de recrutement des nouveaux employés (74 %), 17 % le font sur une base informelle et 10 % ont des politiques formelles en place.

- Les plus petites sociétés (20 à 49 employés) sont moins susceptibles que les plus grandes sociétés d'avoir des politiques formelles mettant en place des prestations d'assurance maladie privée pour leurs employés.
- La proportion des sociétés faisant la promotion des occasions d'activité physique à titre d'incitatifs de recrutement est plus élevée dans les plus grandes sociétés comparativement aux plus petites.

Il y a plusieurs soutiens pour favoriser l'activité physique au travail au Canada. Bien qu'assez peu de sociétés aient de l'équipement et des installations d'activité physique à ou près du travail, plus de sociétés offrent un accès aux installations, à l'information et au soutien social.

Aménagements à l'appui de l'activité physique

- 67 % des milieux de travail ont des vestiaires; 55 % ont des râteliers de bicyclettes et 40 % des douches sur place ou près du milieu de travail.
- Les plus grandes sociétés sont plus susceptibles de rapporter l'accès à des râteliers de bicyclettes et à des douches. Les plus petits milieux de travail (20 à 49 employés) sont moins susceptibles d'avoir des vestiaires que les sociétés de plus de 50 employés.
- Les milieux de travail comptant moins de postes d'ouvriers (< 50 %) sont plus susceptibles d'avoir des râteliers de bicyclettes que ceux en comptant plus (≥ 50 % d'ouvriers). Bien que cette tendance reste constante pour les métiers de soutien et qualités, c'est le contraire pour les professionnels. Toutefois, les milieux de travail comptant plus de postes professionnels (≥ 50 % de la société) sont plus susceptibles d'avoir accès à des râteliers de bicyclettes et à des douches que ceux en comptant moins.

Installations d'exercices et de conditionnement physique

- Moins d'un tiers des milieux de travail rapportent l'accès à de l'équipement de conditionnement physique, comme des poids et haltères ou des vélos d'exercice, 27 % ont accès à des installations d'activité physique et de conditionnement physique à l'extérieur du site et 17 % indiquent qu'ils ont des installations de conditionnement physique ou des salles d'exercice sur place.
- La proportion des sociétés qui rapportent l'accès à de l'équipement de conditionnement physique en plus d'installations d'activité physique sur place et à l'extérieur est la moins élevée parmi les petites sociétés et plus élevée parmi les sociétés plus grandes.
- Les sociétés comptant assez peu de postes d'ouvriers (< 50 % dans la société) sont plus susceptibles de rapporter l'accès à de l'équipement de conditionnement physique, des installations sur place et des installations à l'extérieur du site comparativement aux sociétés qui ont un plus grand nombre d'ouvriers (≥ 50 % dans le milieu de travail).

Autres occasions d'activité physique au travail

- La moitié des sociétés canadiennes indiquent qu'ils ont des escaliers faciles d'accès, mais à peine 6 % des sociétés ont des affiches qui encouragent l'utilisation des escaliers.
- La moitié des sociétés ont donc accès à des espaces ouverts pour l'activité physique au travail, 43 % ont accès à des pistes de bicyclettes et de marche avoisinantes, et 32 % ont accès à des installations communautaires, comme les écoles après les heures ou les centres communautaires.
- La proportion des sociétés rapportant des escaliers accessibles est plus élevée dans les plus grandes sociétés.

- Les sociétés comptant assez peu de postes d'ouvriers (< 50 % dans la société) sont plus susceptibles de rapporter toutes les autres occasions que ceux qui ont plus de postes d'ouvriers. Les milieux de travail comptant plus de professionnels sont plus susceptibles de rapporter des escaliers accessibles, des espaces ouverts et l'accès aux installations communautaires.

Occasions sportives et récréatives au travail

- La plupart des sociétés (71 %) organisent des activités récréatives telles que des tournois de golf ou des voyages de ski et environ la moitié des milieux de travail offre des sports d'équipe tels que le soft-ball, le hockey ou le soccer. Par ailleurs, un peu plus d'un quart offrent des activités spéciales d'activité physique, telles qu'une Journée de l'espadrille et moins de 15 % appuient d'autres activités connexes, comme une Semaine de la santé en milieu de travail ou offrent des sports individuels comme le tennis.
- Les plus petites sociétés sont moins susceptibles d'offrir des activités sportives d'équipe et d'autres activités connexes avec une prédominance selon l'augmentation de taille de la société.
- Les milieux de travail comptant une majorité de postes de soutien (≥ 50 % de la société) ou de nombreux postes professionnels (≥ 50 %) sont plus susceptibles d'offrir des activités physiques spéciales que ceux qui ont une plus petite proportion de ces postes.

Programmes de conditionnement physique au travail

- Moins de 15 % des sociétés offrent des programmes d'exercices de groupes sur place (13 %), l'accès à des tests de condition physique ou du counselling d'activité physique (11 %), des programmes saisonniers qui encouragent la participation de toute l'année (9 %) ou des programmes individuels de conditionnement physique (7 %).
- La disponibilité de test de condition physique et de counselling sur l'activité physique ou les programmes d'exercices de groupe sont plus élevées dans les plus grandes sociétés.
- Les milieux de travail comptant assez peu de postes d'ouvriers (< 50 %) sont plus susceptibles que ceux comptant surtout des ouvriers d'offrir des programmes d'exercice de groupe. De même, les sociétés comptant plus de professionnels (≥ 50 %) sont plus susceptibles de les offrir.

Portée et accès aux programmes

- Parmi les quelques sociétés qui ont des programmes d'activité physique sur place (équipement, installations et programmes), presque toutes accordent l'accès aux employés à temps plein (99 %). La majorité accorde l'accès aux employés à temps partiel (84 %), presque la moitié aux contractuels (46 %), 29 % aux membres des familles des employés (17 % plus spécifiquement aux enfants des employés); 18 % aux employés de la société à la retraite et 17 % à d'autres membres de la communauté.
- Parmi les milieux de travail qui rapportent l'accès à l'équipement d'activité physique de la société, aux installations et aux programmes au travail, la plupart des sociétés (63 %) accordent l'accès avant le travail. Par contre, seulement 17 % accordent l'accès après le travail, 13 % pendant le déjeuner et 3 % durant les heures de travail.
- Les sociétés comptant plus de postes d'ouvriers (≥ 50 % dans la société) sont plus susceptibles de rapporter l'accès aux occasions d'activité physique ouvert aux contractuels que celles qui ont moins de postes d'ouvriers. Les sociétés comptant plus de postes professionnels (≥ 50 % de la société) sont plus susceptibles de rapporter l'accès aux contractuels et aux autres membres de la communauté que celles qui ont une moins de ces postes.

Information sur l'activité physique

- Trois quarts des sociétés offrent de l'information sur la santé et le conditionnement physique par des babillards, des bulletins et des courriels. Un peu plus d'un tiers des milieux de travail offrent de l'information et des documents de promotion sur les politiques et les programmes à l'appui de l'activité physique au travail. Un quart des milieux de travail offrent des séminaires, des ateliers, des conférenciers ou des programmes de formation pour sensibiliser encore plus les employés à l'activité physique ou fournir des instructions ou des directives sur la manière d'être actif pour en retirer des bienfaits de santé.
- Les plus petites sociétés (20 à 49 employés) sont les moins susceptibles d'offrir de l'information sur le conditionnement physique par des babillards, des bulletins et des courriels en plus de fournir des directives aux employés sur la manière d'être actifs.
- Les milieux de travail comptant assez peu de postes d'ouvriers (< 50 % dans la société) sont plus susceptibles de rapporter la disponibilité de séminaires, d'ateliers et de programmes de formation à leurs employés que ceux qui comptent plus de poste d'ouvriers.

Soutien social à l'activité physique

- Deux sociétés sur cinq offrent des rabais de groupes ou des allocations à leurs employés aux installations locales de conditionnement physique. Moins d'un quart des milieux de travail encouragent les employés à se déplacer activement pour le travail. Par ailleurs, seulement 15 % des sociétés offrent des primes, des incitatifs, des reconnaissances ou d'autres types de motivation pour augmenter ou maintenir la participation de leurs employés à l'activité physique.
- La proportion des milieux de travail qui offre des rabais de groupe ou des allocations à leurs employés augmente avec les populations d'employés plus larges.
- Les sociétés comptant de nombreux postes d'ouvriers (≥ 50 % des postes de la société) sont plus susceptibles d'encourager les employés à marcher ou à faire de la bicyclette pour se rendre au travail, comparativement à celles qui comptent peu de postes d'ouvriers.

Un quart des sociétés canadiennes qui offrent des programmes d'activité physique évaluent en fait les résultats et ceci se fait typiquement par le suivi des taux de participation.

Méthodes d'évaluation -participation individuelle et impacts

- Parmi celles qui évaluent, la méthode d'évaluation la plus fréquente est de mesurer les taux de participation aux programmes (60 %), tandis que les changements de niveaux de conditionnement physique des employés (22 %) et de santé des employés (17 %) sont beaucoup moins examinés. Moins de 15 % des sociétés rapportent utiliser les dossiers médicaux ou les taux de roulement des employés comme moyen d'évaluer leurs programmes d'activité physique.

Méthodes d'évaluation-impacts commerciaux

- Environ trois sociétés sur dix utilisent les dossiers d'absentéisme ou les réclamations des demandes d'indemnisation, tandis qu'environ deux sociétés sur dix utilisent les frais de soins de santé réduits et les primes d'assurance ainsi que la productivité des employés et moins de 15 % utilisent une analyse coûts-avantages comme moyen d'évaluer l'impact du programme d'activité physique de la société.

Bien que la majorité des employeurs canadiens considèrent l'activité physique comme une préoccupation et une responsabilité partagées, très peu d'entre eux rapportent que

le soutien et l'encouragement des employeurs aident substantiellement les employés à être plus actif physiquement.

Engagement des sociétés

- La majorité des employeurs canadiens indiquent que le comportement face à l'activité physique des employés est une question d'intérêt et de responsabilité *à la fois* pour l'employé et l'employeur. Par contre, 20 % des sociétés rapportent que ceci relève *seulement* de la responsabilité et des préoccupations des employés.
- Le rapport à l'effet que l'employeur et l'employé ont à la fois un intérêt et une responsabilité dans le comportement d'activité physique des employés est plus prédominant dans les plus grandes sociétés. En effet presque toutes les sociétés de plus de 500 employés (92 %) rapportent que cela est une préoccupation *partagée*, tandis que seulement 75 % des plus petites sociétés indiquent ce fait.

Le soutien et l'encouragement des sociétés

- Un peu plus d'un tiers des sociétés canadiennes rapportent que le soutien et l'encouragement des employeurs aident substantiellement (*beaucoup* ou *énormément*) les employés à être plus actifs physiquement. Un autre tiers indique que cela aide *modérément*. Un peu moins du tiers rapporte que ce type de soutien ou d'encouragement aide les employés à être actifs seulement *un peu* ou *pas du tout*.
- À l'exception des sociétés les plus petites (20 à 49 employés), la proportion des sociétés qui rapportent que le support et l'encouragement de l'employeur aident substantiellement les employés à devenir plus actifs est plus élevée pour les plus grandes sociétés.
- Les environnements de travail comptant plus de postes professionnels (≥ 50 %) sont plus susceptibles de rapporter que le soutien de l'employeur aide les employés à être plus actifs que les sociétés qui comptent relativement moins de professionnels.

Évaluation et changements des occasions d'activité physique

- La plupart des milieux de travail évaluent la qualité et la quantité des occasions, des programmes et des installations d'activité physique disponibles pour les employés comme mauvais (27 % évalués faibles et 31 % comme très mauvais). Environ un quart des milieux de travail évaluent les occasions de qualité moyenne, 16 % comme bonne et un autre 3 % comme excellent. Bien que la majorité des sociétés ne rapportent aucun changement important d'occasions, de programmes et d'installations d'activité physique au cours de l'année dernière comparativement à ce qui existait auparavant, presque un quart rapporte avoir *plus* ou *beaucoup plus* au cours de l'année précédente. Le reste, soit 7 % rapportent avoir *moins* ou *beaucoup moins* d'occasions, de programmes et d'installations.
- À l'exception des sociétés les plus grandes (1 000 employés et plus), la prédominance d'évaluations *très mauvaises* des programmes et des occasions d'activité physique est normalement plus basse dans les plus grandes sociétés.
- Les milieux de travail comptant plus de postes d'ouvriers (≥ 50 %) sont plus susceptibles d'évaluer les occasions d'activité physique comme très mauvaises comparativement à ceux avec moins de ces types d'ouvriers.

Gestion des occasions d'activité physique

- Un tiers des sociétés rapportent être responsables de la gestion du programme d'activité physique au travail. Un quart indique que c'est une combinaison d'un comité employeur/employé, tandis que 10 % indique c'est organisé par une association d'employés et moins de 5 % rapportent que c'est dirigé par

un syndicat ou un comité syndical/patronal. Les autres 27 % indiquent qu'une autre entité est responsable de la gestion du programme. Moins de 10 % des sociétés rapportent employer un personnel spécialisé pour coordonner les occasions et les programmes d'activité physique en milieu de travail. Less than 10% of companies report that they employ dedicated staff to co-ordinate the physical activity opportunities and programs at the workplace.

- Les sociétés comptant assez peu de postes professionnels (< 50 % de la société) sont moins susceptibles que celles qui ont une plus grande proportion de professionnels de rapporter que l'employeur est responsable de la gestion du programme.

La participation des employés dans le développement des occasions

- Deux tiers des employés ont peu ou aucune participation au développement des politiques, des programmes et des occasions d'activité physique dans leur milieu de travail. Environ un quart des employés ne *participe pas du tout* au développement des occasions et 36 % participent *seulement un peu* selon le rapport des employeurs canadiens. Un autre 25 % participe *modérément* et seulement 10 % participe considérablement (impliqué *beaucoup* ou *complètement*).
- La proportion des employés qui ne participent pas du tout au développement des occasions de l'activité physique en milieu de travail est plus petit dans les plus grandes sociétés. Les plus grandes sociétés (1 000 employés et plus) sont les plus susceptibles de rapporter que les employés participent à un niveau modéré.
- Les sociétés qui ont un plus grand nombre de postes d'ouvriers (≥ 50 %) sont plus susceptibles que celles qui en ont assez peu de rapporter que les employés ne participent pas dans le développement des occasions d'activité physique au travail.

Le financement des occasions d'activité physique au travail

- Un tiers des sociétés canadiennes rapporte que l'employeur est responsable du financement des programmes d'activité physique à leur site de travail. Un peu plus du tiers rapporte que le financement est une responsabilité partagée entre l'employeur et l'employé tandis que 16 % indique que c'est la responsabilité des employés. Un autre 13 % indique une autre source de financement pour les programmes d'activité physique de leur site de travail.
- Les milieux de travail comptant plus de postes d'ouvriers (≥ 50 %) sont plus susceptibles d'indiquer que ces types de programmes sont payés seulement par l'employeur. Toutefois, celles comptant plus de postes professionnels (≥ 50 %) sont plus susceptibles que celles comptant moins de ces types de postes, de rapporter que ces programmes sont financés par une autre source.

Parrainage d'équipes ou d'activités physiques locales

- Environ deux employeurs canadiens sur cinq ont indiqué qu'ils avaient parrainé ou fourni des fonds pour un événement d'activité physique spécial ou pour une équipe locale de sport, y compris le financement de choses telles qu'un tournoi, de l'équipement et des uniformes. Moins de 15 % des sociétés ont rapporté avoir parrainé une séance d'activité physique locale comme une natation publique gratuite ou une session de patinage à une installation locale.
- Les sociétés de 500 employés ou moins sont plus susceptibles que les plus grandes sociétés d'indiquer fournir des fonds pour les équipes sportives locales.
- Les employeurs comptant plus de postes d'ouvriers (≥ 50 % dans la société) sont plus susceptibles de rapporter fournir des fonds pour les équipes sportives locales que ceux qui comptent moins de ces postes.

Sensibilisation d'information d'activité physique

- Lorsqu'on leur demande, la plupart des employeurs canadiens sont conscients de certaines directives pour une vie saine. Trois sur quatre répondants en milieu de travail sont conscients du Guide alimentaire canadien pour manger sainement, tandis que près de la moitié de ce nombre (36 %) sont au courant du Guide d'activité physique canadien pour une vie active saine. Seulement 18 % des sociétés ont connaissance du site Web du Réseau canadien de la santé, et à peine 4 % sont au courant du site Web 'La vie active au travail: une bonne affaire'.
- À l'exception des sociétés plus petites (20 à 49 employés), les sociétés plus grandes sont plus susceptibles d'être au courant du Guide d'activité physique canadien pour une vie active saine. Les sociétés les plus grandes (1 000 employés et plus) sont à peu près deux fois plus susceptibles que les plus petites d'être au courant des sites Web du Réseau canadien de la santé et 'La vie active au travail: une bonne affaire'.

Avantages économiques perçus de l'activité physique

- Environ trois quarts des sociétés canadiennes considèrent une productivité accrue et un taux d'absentéisme réduit comme les avantages clés d'un programme d'activité physique. D'autres avantages rapportés d'un programme d'activité physique incluent des coûts de frais de santé et d'assurance maladie réduits (67 %), suivi par un nombre réduit d'accidents (46 %), des indemnités d'accidents de travail (45 %), et des taux réduits de roulement ou son rôle à titre d'incitatif au recrutement (40 %). Peu de sociétés (6 %) considèrent les programmes d'activité physique comme un avantage pour répondre aux responsabilités des conventions collectives.
- Les sociétés plus grandes sont plus susceptibles de croire que moins d'accidents et des réductions d'indemnités d'accidents de travail sont importants que les sociétés plus petites.
- Les sociétés comptant plus de postes professionnels (≥ 50 %) sont plus susceptibles que celles qui en comptent moins de rapporter comme avantages une productivité accrue et de plus faibles roulements. Celles comptant moins de postes d'ouvriers (< 50 %) sont plus susceptibles d'indiquer un absentéisme réduit et des primes d'assurance réduites tandis que les sociétés comptant moins de postes de soutien sont plus susceptibles que d'autres d'indiquer comme avantage de répondre aux responsabilités des conventions collectives.

Avantages de ressources humaines perçues de l'activité physique

- La majorité des sociétés citent les avantages liés aux ressources humaines comme résultats d'un programme d'activité physique au travail : 86 % des sociétés rapportent un bien-être et une santé améliorés pour les employés; 78 % citent une amélioration du moral; 71 % rapportent de meilleures relations des employés; 69 % sont d'avis que cela montre leur intérêt envers leurs employés; suivi de 62 % qui indiquent une plus grande satisfaction pour les employés; et 55 % rapportent une culture d'entreprise améliorée.
- Les sociétés plus grandes sont plus susceptibles de rapporter comme avantages importants une culture d'entreprise améliorée et la démonstration de leur intérêt pour leurs employés, que celles qui comptent moins d'employés.
- Les sociétés qui emploient plus de professionnels sont plus susceptibles que celles comptant moins de professionnels d'indiquer comme avantages clés la satisfaction d'emploi, de meilleures relations d'employés, un moral amélioré et une culture d'entreprise améliorée.

On indique l'espace inadéquat, le manque d'installation sur place, le manque de fonds de l'entreprise et le manque de temps à cause des pauses déjeuners courtes comme

obstacles clés pour mettre en place ou élargir les programmes d'activité physique au travail.

Installations et espace inadéquats

- Près de la moitié des employeurs canadiens rapporte que l'espace inadéquat dans le milieu de travail représente un facteur clé pour empêcher le démarrage ou l'expansion des programmes d'activité physique au travail. Toutefois, 35 % des sociétés rapportent que le manque d'installations *sur place* (comme des douches, des râteliers de bicyclettes, etc.) est un obstacle au démarrage ou à l'expansion d'un programme, tandis que la moitié de ce nombre (18 %) indique que les installations *hors site*, mais avoisinantes sont un problème.
- Les plus petites sociétés sont plus susceptibles d'indiquer que le manque d'installations sur place est un obstacle. Les plus grandes sociétés (1 000 employés et plus) sont les moins susceptibles de rapporter la disponibilité d'installations hors site avoisinantes comme obstacle comparativement aux sociétés plus petites.
- Les sociétés comptant plus de postes de soutien ($\geq 50\%$) sont plus susceptibles de rapporter l'espace inadéquat comme obstacle perçu comparativement à celles qui comptent moins de ces postes. De même, les sociétés comptant plus de postes d'ouvriers sont plus susceptibles que les autres de rapporter le manque d'installations sur place comme problème. Par contre, les sociétés comptant moins de postes professionnels ($< 50\%$) sont plus susceptibles de rapporter le manque d'espace comme problème comparativement à celles qui comptent plus de ces postes.

Manque de fonds

- Deux sociétés sur cinq indiquent le manque de fonds de la société comme obstacle pour le démarrage ou l'expansion des programmes d'activité physique au travail. Par contre, 14 % des sociétés indiquent que la mise de fonds requise pour un programme d'activité physique est trop élevée et 9 % rapportent que le manque d'assurance responsabilité les empêche de lancer ou de développer un programme d'activité physique en milieu de travail.

Manque de temps

- Environ un tiers des sociétés canadiennes rapporte que les courtes pauses pour le déjeuner empêchent le démarrage ou l'expansion des programmes d'activité physique. Un quart des sociétés indiquent que les quarts ou les horaires de travail inflexible et 20 % rapportent le manque de temps de gestion comme obstacles importants à un programme.
- La proportion de sociétés qui rapportent que la gestion n'a pas de temps à contribuer à un programme d'activité physique est moins importante dans les sociétés plus petites.
- Les sociétés comptant plus de postes d'ouvriers ($\geq 50\%$) sont plus susceptibles que celles en comptant moins de rapporter les courtes pauses de déjeuner comme obstacle. Les sociétés comptant plus de postes professionnels ($\geq 50\%$) sont moins susceptibles que celles qui en comptent moins de rapporter les quarts ou les horaires de travail comme problème.

Manque d'intérêt et de personnel

- Des proportions égales de sociétés canadiennes (26 % chacune) rapportent que le faible intérêt ou motivation des employés à la participation et à l'organisation d'un programme d'activité physique les empêchent de songer au démarrage ou à l'expansion d'un tel programme. Près du tiers des sociétés indiquent un manque de personnel requis, de personnel formé ou de bénévoles pour gérer le programme comme obstacle et 20 % considèrent le manque de support ou d'intérêt de la gestion comme problème.

- Bien qu'il y ait des différences de taille parmi les sociétés qui indiquent le faible intérêt des employés ou leur faible motivation à participer aux programmes et le faible intérêt de la gestion, il n'y a aucune tendance claire qui prédomine.

Manque de sensibilisation ou de services

- 15 % des sociétés indiquent ne pas savoir comment procéder pour démarrer ou étendre un programme d'activité physique et seulement 7 % ne sont pas convaincus de l'avantage de démarrer ou d'étendre un programme. De même, seulement 8 % rapportent ne pas avoir de ressources ou services disponibles dans leur région pour faciliter un programme.

Les principaux facteurs importants qui aideraient à élaborer ou élargir les programmes d'activité physique au travail sont les suivants : aider à mousser l'intérêt des employés à participer ou organiser des occasions d'activité physique, une assistance financière accrue et plus d'information.

Fournir plus d'information et de ressources spécifiques

- Un peu plus d'un tiers des sociétés considèrent une trousse d'information utile pour la planification, la mise en oeuvre ou l'expansion d'un programme d'activité physique. Les sociétés ont aussi indiqué d'autres information et ressources utiles y compris : information générale sur le développement et la mise en oeuvre d'un programme (33 %); recherche optimisée sur les avantages de l'activité physique au travail (32 %); guides pratiques pour aider à mettre en oeuvre les programmes ou des modèles de cas (29 %); séminaires, ateliers et services de consultation (27 %); information sur des réussites ou les « meilleures pratiques » (26 %); du matériel audio-visuel (24 %); programmes de formation du personnel (23 %); suivi par des outils d'évaluations des besoins (17 %).
- Les plus grandes sociétés sont plus susceptibles de rapporter que la recherche optimisée, les réussites et un guide pratique de mise en oeuvre seraient avantageux.
- Les sociétés comptant plus de postes d'ouvriers (≥ 50 %) sont moins susceptibles de rapporter que les séminaires, les ateliers et les services consultatifs, les programmes de formation du personnel, les « réussites » et les trousse d'information pourraient être utiles que celles comptant moins de postes d'ouvriers.

Fournir plus d'installations

- Presque une société sur cinq rapporte que les idées pour augmenter l'accès ou développer des installations seraient utiles dans la planification, la mise en oeuvre ou l'expansion de programmes d'activité physique dans leur milieu de travail. En fait 20 % rapportent que les idées pratiques pour une utilisation efficace de l'espace sur place seraient utiles tandis que 17 % rapportent que l'accès à des installations communautaires telles qu'écoles ou centres communautaires seraient utiles, suivies en proportions égales (15 %) de sociétés qui indiquent que les idées pratiques pour développer des installations sur place (comme douches, casiers ou râteliers de bicyclettes) et aider à développer des liens avec des installations hors site seraient utiles.

Motiver le personnel

- Deux sociétés sur cinq indiquent que de l'aide pour établir un intérêt ou une motivation de la part des employés à *participer* au programme serait utile pour la planification, la mise en oeuvre ou l'expansion des programmes d'activité physique au travail. Ceci est suivi par l'aide pour établir un intérêt ou une motivation de la part des employés en *organisant* un programme (31 %). En plus, 20 % des sociétés rapportent que le réseautage avec d'autres qui offrent des programmes d'activité physique

et 19 % rapportent que de l'aide pour établir un support de gestion et une option d'inclusion au programme seraient avantageux.

- Les plus grandes sociétés sont plus susceptibles de rapporter que le réseautage avec d'autres qui offrent des programmes d'activité physique serait utile.
- Les sociétés comptant relativement plus de postes d'ouvrier ($\geq 50\%$) sont moins susceptibles de rapporter que l'aide pour établir un soutien de gestion et un intérêt ou une motivation de la part des employés pour participer et organiser les programmes serait avantageux que celles comptant moins de ces postes.

Augmenter le financement et le personnel des programmes d'activité physique

- Presque deux sociétés sur cinq indiquent que les octrois, subventions ou prêts sans intérêt pourraient probablement les aider à planifier, mettre en oeuvre ou étendre leurs programmes d'activité physique. De plus, 17 % des sociétés rapportent que les liens avec un personnel formé ou des experts qui peuvent aider à la conception et au développement d'un programme serait avantageux. Seulement 7 % indiquent que la mise en place de quarts/horaires flexibles pour les employés serait avantageuse.
- Les sociétés comptant relativement plus de postes d'ouvriers ($\geq 50\%$) sont moins susceptibles que celles en comptant moins de rapporter que les liens avec un personnel formé ou des experts qui peuvent les aider à concevoir et développer un programme seraient avantageux.

Résumé

Dans une révision systématique récente sur les interventions permettant d'augmenter l'activité physique, des chercheurs des États-Unis utilisent un cadre de travail comptant trois catégories d'interventions : les approches d'information, les approches sociales et de comportements, et les approches environnementales et politiques. Les approches d'information se définissent comme des changements de « connaissances et d'attitudes quant aux occasions d'activité physique au sein d'une communauté »; les approches sociales et de comportements, comme le développement des compétences et l'établissement des soutiens sociaux favorisant l'activité physique et les approches environnementales et politiques, comme modifiant l'environnement pour qu'il offre des occasions « sans danger, attrayantes et pratiques » à l'activité physique.⁸ Un cadre qui incorpore un équilibre de tous ces composants est important.⁸

Le milieu de travail est propice pour augmenter les niveaux d'activité physique des adultes canadiens, car il donne accès à une tranche importante de population, il est un milieu clé où de nombreux adultes canadiens passent beaucoup de temps et il a une infrastructure et des systèmes qu'on peut utiliser pour offrir un mélange d'approches d'information, sociales et de comportements. Les milieux de travail peuvent servir de canal pour l'éducation publique en utilisant des systèmes de communication et d'information internes. En outre, le milieu de travail peut être un environnement plus ou moins propice pour l'activité physique selon sa culture corporative, la présence ou l'absence de politiques qui offrent des soutiens sociaux encourageant les éléments de participation de l'environnement physique offrant des installations ou des occasions pratiques et accessibles d'activité physique et des formes actives de transport.



POLITIQUES POUR ENCOURAGER L'ACTIVITÉ PHYSIQUE



Politiques portant sur la flexibilité d'emploi

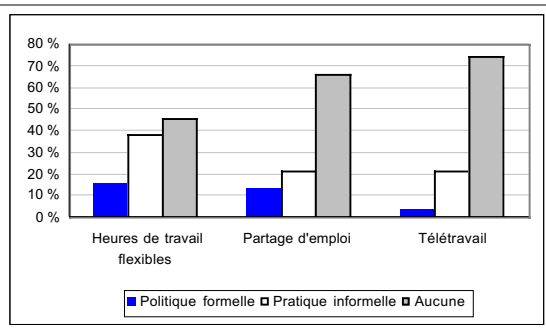
La plupart des milieux de travail du Canada n'ont aucune politique en place en matière de flexibilité d'emploi pour encourager l'activité physique au sein de la société. Par exemple, 74 % des sociétés n'ont pas de politique pour permettre aux employés de travailler à la maison, 21 % permettent cela à titre informel et seulement 4 % ont une politique formelle de télétravail. De même, 66 % des milieux de travail n'ont aucune politique de partage d'emploi, 21 % le permettent de manière informelle et 13 % ont des politiques formelles sur cette option. Par ailleurs, un peu moins de la moitié (46 %) des milieux de travail n'ont pas de politiques sur les heures de travail flexibles. Plus d'un tiers des sociétés (38 %) permettent la flexibilité de manière informelle et 16 % ont des politiques formelles en place.

Région Les milieux de travail du Québec sont moins susceptibles que l'Atlantique, l'Ontario et l'Ouest d'avoir des politiques (formelles ou informelles) portant sur les heures de travail flexibles et le partage d'emploi pour les employés. Les milieux de travail de l'Ontario sont plus susceptibles que celles de l'Est et de l'Ouest d'avoir des politiques ou des pratiques d'heures de travail flexibles et de télétravail.

Caractéristiques du milieu de travail Les sociétés en milieu plus rural sont moins susceptibles d'avoir des politiques ou des pratiques d'heures de travail flexibles pour les employés comparativement aux milieux non-ruraux et sont moins susceptibles d'avoir des politiques pour le télétravail comparativement à la ville. Les sociétés comptant principalement des employés féminins sont plus susceptibles d'avoir des politiques ou de pratiques de partage d'emploi que celles aux effectifs surtout masculins. Les milieux de travail comptant plus de postes d'ouvriers sont moins susceptibles d'avoir des arrangements, tout particulièrement des politiques d'heures flexibles et de partage d'emploi que ceux qui comptent peu de postes d'ouvriers.

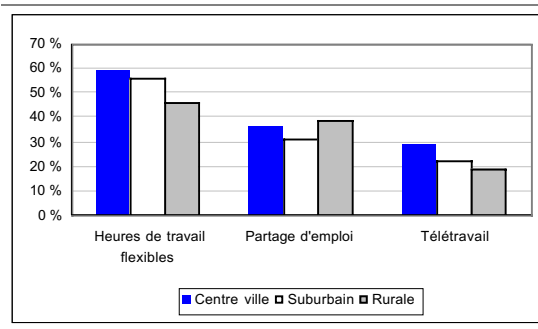
Implications La prédominance de politiques formelles à l'appui de la flexibilité en milieu de travail est restée stable au cours de la dernière décennie⁹. Compte tenu du fait que deux employés sur cinq rapportent le manque de temps à cause du travail comme obstacle important à l'activité, un milieu de travail flexible pourrait être la clé pour faciliter un mode de vie plus actif pour les employés avant, durant ou après les heures de travail traditionnelles¹⁰. On pourrait spéculer que ceci deviendra de plus en plus important si l'on considère les changements de tendances familiales de la dernière décennie avec l'apparition de plus d'hommes seuls chefs de famille et plus de femmes dans cette position qui travaillent et tous doivent inclure un mode de vie actif en tenant compte des exigences du travail et de la vie familiale¹¹.

POLITIQUES PORTANT SUR LA FLEXIBILITÉ D'EMPLOI
ensemble, 2003



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

POLITIQUES PORTANT SUR LA FLEXIBILITÉ D'EMPLOI
par emplacement, 2003



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

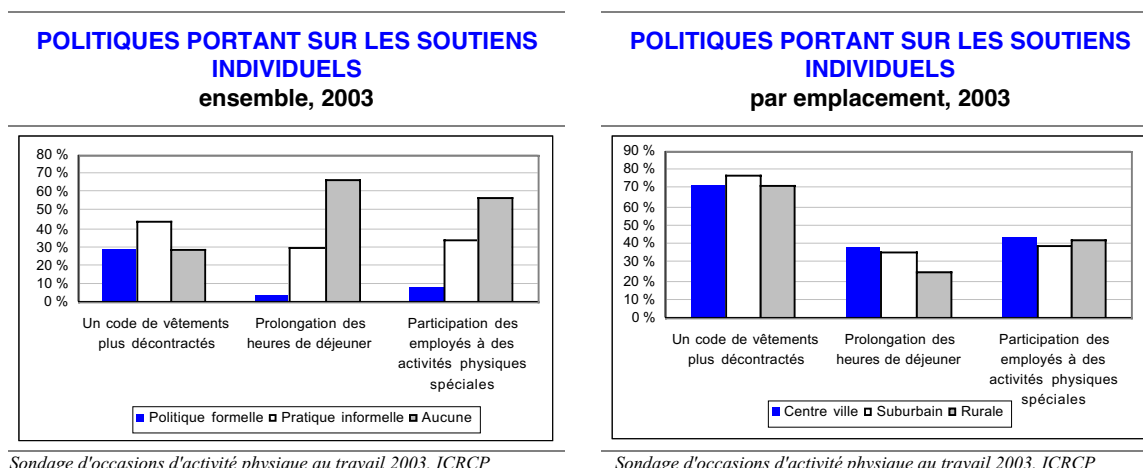
Politiques portant sur les soutiens individuels pour l'activité physique

Environ un quart des milieux de travail (28 %) ont des politiques formelles permettant des journées du décontracté ou de codes de vêtements plus décontractés, tandis que 44 % permettent cette pratique de manière informelle et 28 % n'ont aucune politique (pratique formelle ou informelle) comme moyen d'encourager l'activité physique. Environ deux tiers des sociétés n'ont pas de politiques permettant de prolonger les heures de déjeuner des employés pour qu'ils puissent participer à une activité physique (67 %) ou de politiques pour encourager la participation des employés ou l'organisation d'activités physiques spéciales durant le travail (57 %). Par contre, environ un tiers des employeurs permettent ces activités de manière informelle. Moins de 10 % comptent des politiques formelles de prolongation des heures de déjeuner pour les employés (3 %) ou des politiques encourageant la participation des employés à des activités physiques spéciales pendant le travail (8 %).

Région Les milieux de travail du Québec sont moins susceptibles que les autres à avoir un code de vêtements plus décontractés pour les employés, particulièrement des politiques formelles. Ils sont aussi moins susceptibles de permettre informellement à leurs employés de participer à des activités physiques durant les heures de travail.

Caractéristiques du milieu de travail Les sociétés en milieu rural sont moins susceptibles que les sociétés en milieux urbains et suburbains d'avoir des arrangements pour la prolongation des heures de déjeuner. Les sociétés plus grandes (1 000 employés et plus) sont plus susceptibles que les plus petites de permettre la participation des employés aux activités physiques et plus susceptibles de le faire de manière informelle. Les sociétés comptant surtout des femmes (> 50 % de femmes) sont moins susceptibles que celles comptant surtout des hommes de permettre la participation des employés à ces activités durant les heures de travail. Les milieux de travail comptant plus de postes d'ouvriers sont moins susceptibles d'avoir des arrangements d'activités physiques que ceux qui comptent peu de postes d'ouvriers. De même, les sociétés comptant plus de postes professionnels (> 50 % de professionnels) sont plus susceptibles de le permettre.

Implications Ces résultats concordent assez bien avec ce que rapportent les employés quant à la présence d'un soutien « souple » pour l'activité physique¹⁰. Adopter des politiques ou des pratiques informelles afin de permettre ces soutiens indirects coûte fort peu ou presque rien, mais peut vraiment aider à créer une culture d'entreprise qui appuie les modes de vie actifs des employés.



Politiques portant sur les questions de ressources humaines

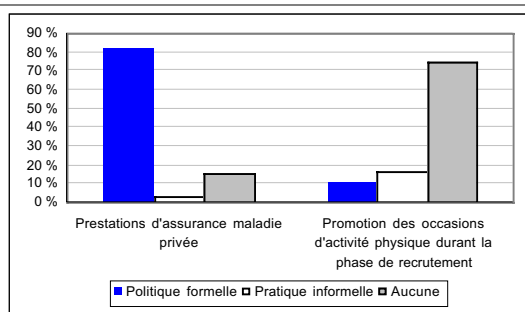
La plupart (82 %) des sociétés canadiennes ont mis en place des politiques formelles au sujet des prestations d'assurance maladie privée pour les employés. Seulement 16 % n'ont pas de polices d'assurance maladie privée tandis qu'à peine 3 % le permettent de manière informelle. Bien que la majorité des milieux de travail ne fasse pas la promotion des occasions d'activité physique comme incitatif durant la phase de recrutement des nouveaux employés (74 %), 17 % le font sur une base informelle et 10 % ont des politiques formelles en place.

Région Les milieux de travail de l'Ontario sont plus susceptibles que les sociétés de la région Atlantique et du Québec d'avoir des politiques formelles pour les prestations d'assurance maladie privée pour leurs employés. Il n'y a pas de différences régionales pour la promotion des occasions d'activité physique en termes d'incitatifs d'embauche.

Caractéristiques du milieu de travail Les plus petites sociétés (20 à 49 employés) sont moins susceptibles que les plus grandes sociétés d'avoir des politiques formelles mettant en place des prestations d'assurance maladie privée pour leurs employés. La proportion des sociétés faisant la promotion des occasions d'activité physique à titre d'incitatifs de recrutement est plus élevée dans les plus grandes sociétés comparativement aux plus petites. Les milieux de travail suburbains sont moins susceptibles que les sociétés rurales d'utiliser l'activité physique comme incitatif au recrutement.

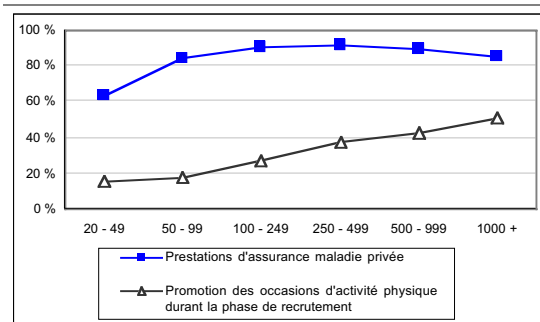
Implications Ces données indiquent qu'un petit nombre de milieux de travail utilisent les occasions d'activité physique comme incitatif au cours de la phase de recrutement. Ceci concorde avec les rapports des employés indiquant que seulement 11 % étaient modérément influencés par ces occasions en prenant leur décision d'accepter un poste dans une société¹⁰. Il est toutefois important pour les employeurs de reconnaître le fait que ce nombre quadruple pour atteindre 40 % des employés qui rapportent que les occasions d'activité physique influencent leur désir de rester auprès de leur employeur¹⁰. Ceci pourrait être une tactique utile pour réduire le roulement des employés et cette tendance compte déjà un record de piste éprouvé de plusieurs sociétés canadiennes¹².

POLITIQUES PORTANT SUR LES RESSOURCES HUMAINES pour l'ensemble, 2003



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

POLITIQUES PORTANT SUR LES RESSOURCES HUMAINES selon la taille de la société, 2003



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP



SOUTIENS ET ACCÈS À L'ACTIVITÉ PHYSIQUE AU TRAVAIL



Aménagements à l'appui de l'activité physique

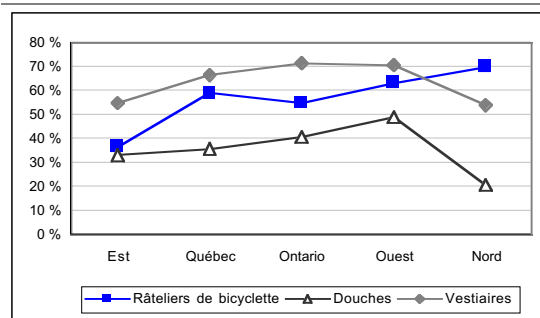
Des aménagements à l'appui de l'activité physique sont disponibles dans la plupart des milieux de travail du Canada : 67 % des milieux de travail ont des vestiaires; 55 % ont des râteliers de bicyclettes et 40 % des douches sur place ou près du milieu de travail.

Région Les sociétés de la région Atlantique sont moins susceptibles que celles de l'Ouest, du Québec et de l'Ontario d'avoir des râteliers de bicyclettes et des vestiaires sur place ou près du travail. Celles de l'Ouest sont plus susceptibles que celles de la région Atlantique, du Québec et de l'Ontario de rapporter l'accès à des douches.

Caractéristiques du milieu de travail Les plus grandes sociétés sont plus susceptibles de rapporter l'accès à des râteliers de bicyclettes et à des douches. Les plus petits milieux de travail (20 à 49 employés) sont moins susceptibles d'avoir des vestiaires que les sociétés de plus de 50 employés. Les milieux de travail en milieu rural sont moins susceptibles de rapporter l'accès à des râteliers de bicyclette, mais plus susceptibles de citer des vestiaires que les milieux en ville. La disponibilité d'aménagements de soutien à l'activité physique varie selon le travail. Les milieux de travail comptant moins de postes d'ouvriers (< 50 %) sont plus susceptibles d'avoir des râteliers de bicyclettes que ceux en comptant plus (≥ 50 % d'ouvriers). Bien que cette tendance reste constante pour les métiers de soutien et qualités, c'est le contraire pour les professionnels. Toutefois, les milieux de travail comptant plus de postes professionnels (≥ 50 % de la société) sont plus susceptibles d'avoir accès à des râteliers de bicyclettes et à des douches que ceux en comptant moins.

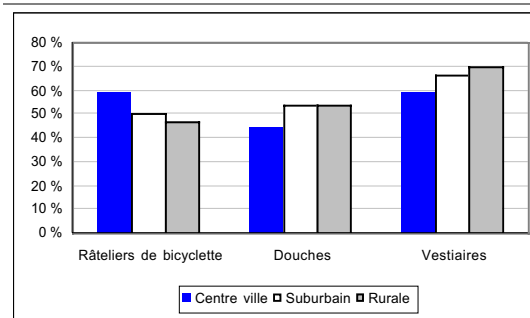
Implications L'accès aux installations qui soutiennent l'activité physique semble avoir augmenté beaucoup au cours de la dernière décennie¹⁰. Par contre, les plus petites sociétés sont encore moins susceptibles que les plus grandes sociétés d'avoir de telles installations à la disposition de leurs employés. Il faut des solutions créatrices pour offrir aux employés des plus petites sociétés et mêmes aux milieux de travail ruraux l'accès à ces installations. Les petites sociétés pourraient établir des réseaux avec les installations communautaires locales pour partager les aménagements. Les statuts municipaux pourraient exiger la présence de douches, de vestiaires et de casiers pour la construction de nouvelles entreprises et parcs industriels.

AMÉNAGEMENTS À L'APPUI DE L'ACTIVITÉ PHYSIQUE
par région, 2003



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

AMÉNAGEMENTS À L'APPUI DE L'ACTIVITÉ PHYSIQUE
par emplacement, 2003



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

Installations d'exercices et de conditionnement physique

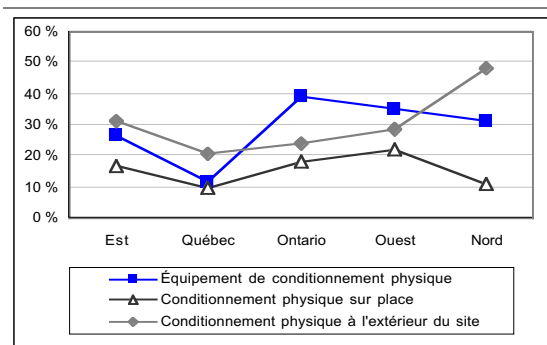
Très peu de sociétés au Canada ont des installations d'activité physique à l'intérieur ou près du milieu de travail. Moins d'un tiers des milieux de travail rapportent l'accès à de l'équipement de conditionnement physique, comme des poids et haltères ou des vélos d'exercice, 27 % ont accès à des installations d'activité physique et de conditionnement physique à l'extérieur du site et 17 % indiquent qu'ils ont des installations de conditionnement physique ou des salles d'exercice sur place.

Région Les sociétés du Québec sont moins susceptibles que celles de la région Atlantique, de l'Ontario et de l'Ouest de rapporter qu'elles fournissent de l'équipement de conditionnement physique et sont moins susceptibles que celles des provinces de l'Ouest d'avoir des installations d'activité physique sur place pour leurs employés.

Caractéristiques du milieu de travail La proportion des sociétés qui rapportent l'accès à de l'équipement de conditionnement physique en plus d'installations d'activité physique sur place et à l'extérieur est la moins élevée parmi les petites sociétés et plus élevée parmi les sociétés plus grandes. Les sociétés comptant assez peu de postes d'ouvriers (< 50 % dans la société) sont plus susceptibles de rapporter l'accès à de l'équipement de conditionnement physique, des installations sur place et des installations à l'extérieur du site comparativement aux sociétés qui ont un plus grand nombre d'ouvriers (≥ 50 % dans le milieu de travail). Les sociétés comptant une majorité d'employées (≥ 50 % de la société) sont plus susceptibles d'indiquer avoir de l'équipement de conditionnement physique que d'autres comptant beaucoup moins de femmes.

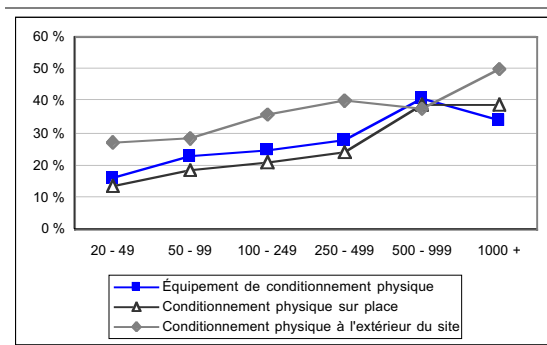
Implications L'accès aux installations d'exercices et de conditionnement physique au travail est normalement limité pour les travailleurs canadiens. Ces données se rapprochent de celles rapportées par les employés eux-mêmes¹⁰. Tout comme pour le sujet précédent (voir le sujet « Arrangements à l'appui de l'activité physique »), lorsqu'on rapportait une disponibilité plus faible d'arrangements à l'appui de l'activité physique, les petites sociétés sont moins susceptibles d'avoir accès à des installations d'activité physique. Dans ces cas, les employeurs peuvent encourager des méthodes alternatives pour permettre à leurs employés d'augmenter leur activité. Par exemple, les milieux de travail pourraient considérer accorder des heures de travail flexibles pour permettre aux employés de participer à de l'activité physique durant les heures qui seraient normalement considérées des heures de travail. Les employeurs pourraient aussi encourager les employés à choisir des moyens actifs pour faire la navette au travail.

**INSTALLATIONS D'EXERCICES ET DE
CONDITIONNEMENT PHYSIQUE
par région, 2003**



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

**INSTALLATIONS D'EXERCICES ET DE
CONDITIONNEMENT PHYSIQUE
selon la taille de la société, 2003**



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

Autres occasions d'activité physique au travail

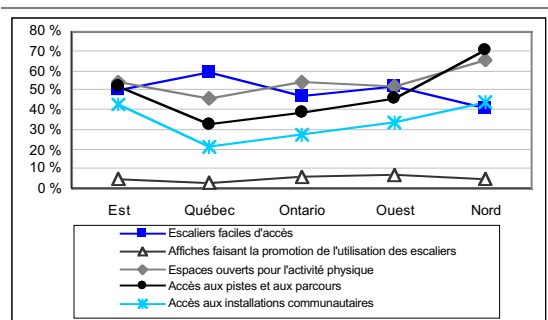
La moitié des sociétés canadiennes indiquent qu'ils ont des escaliers faciles d'accès, mais à peine 6 % des sociétés ont des affiches qui encouragent l'utilisation des escaliers. La moitié des sociétés ont donc accès à des espaces ouverts pour l'activité physique au travail, 43 % ont accès à des pistes de bicyclettes et de marche avoisinantes, et 32 % ont accès à des installations communautaires, comme les écoles après les heures ou les centres communautaires.

Région Les sociétés du Québec sont plus susceptibles que celles de l'Ontario de rapporter des escaliers faciles d'accès et sont moins susceptibles que celles de la région Atlantique et de l'Ouest d'avoir accès des pistes avoisinantes. Les provinces de l'Atlantique sont toutefois plus susceptibles que celles de l'Ouest, de l'Ontario et du Québec de citer l'accès aux installations communautaires.

Caractéristiques du milieu de travail Les sociétés en milieu rural sont moins susceptibles que celles dans les banlieues ou des centres villes de rapporter des escaliers accessibles, tandis que les sociétés suburbaines sont plus susceptibles que celles des centres villes de rapporter l'accès à des espaces ouverts pour l'activité physique. La proportion des sociétés rapportant des escaliers accessibles est plus élevée dans les plus grandes sociétés. Les sociétés comptant une majorité d'employées ($\geq 50\%$ de la société) sont plus susceptibles d'indiquer avoir accès à des escaliers et des pistes avoisinantes que celles comptant moins de femmes. En examinant l'accès aux occasions, on remarque des différences de profession. Les sociétés comptant assez peu de postes d'ouvriers ($< 50\%$ dans la société) sont plus susceptibles de rapporter toutes les autres occasions que ceux qui ont plus de postes d'ouvriers. Les milieux de travail comptant plus de professionnels sont plus susceptibles de rapporter des escaliers accessibles, des espaces ouverts et l'accès aux installations communautaires.

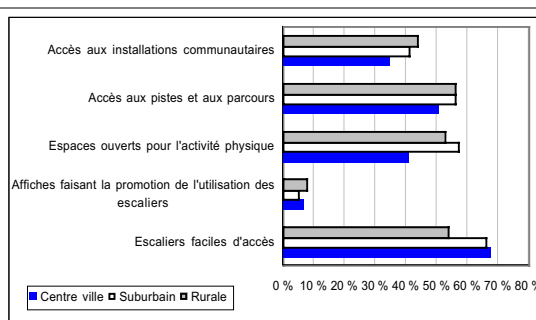
Implications La recherche démontre que les incitatifs de décision ou les messages qui encouragent les personnes à choisir les escaliers pour des raisons de santé sont un moyen efficace pour augmenter les niveaux d'activité physique (en utilisant un moyen actif plutôt qu'un moyen passif en utilisant l'ascenseur)⁸. Il faut toutefois tenir compte de nombreux facteurs (1) les affiches doivent avoir des messages personnalisés selon la population cible, un message générique est moins efficace; (2) l'environnement (l'escalier) doit être présenté comme une méthode attirante et agréable. Par exemple, les escaliers doivent être bien éclairés, bien entretenus et sembler sans danger. Ceci est un moyen peu dispendieux, facile et pratique pour les sociétés d'encourager un mode de vie plus actif pour les employés.

AUTRES OCCASIONS D'ACTIVITÉ PHYSIQUE par région, 2003



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

AUTRES OCCASIONS D'ACTIVITÉ PHYSIQUE par emplacement, 2003



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

Occasions sportives et récréatives au travail

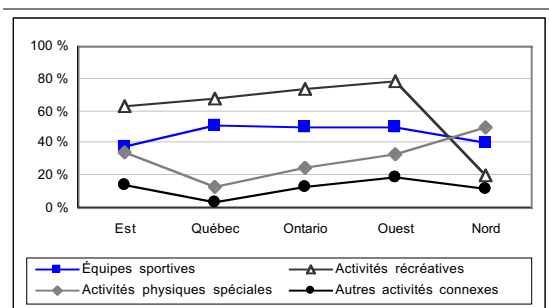
La disponibilité d'occasions d'activité physique, de sports et d'activités récréatives en milieux de travail varie dans l'ensemble du Canada. La plupart des sociétés (71 %) organisent des activités récréatives telles que des tournois de golf ou des voyages de ski et environ la moitié des milieux de travail offre des sports d'équipe tels que le soft-ball, le hockey ou le soccer. Par ailleurs, un peu plus d'un quart offrent des activités spéciales d'activité physique, telles qu'une Journée de l'espadrille ou le Défi de l'entreprise pour l'activité physique et moins de 15 % appuient d'autres activités connexes, comme une Semaine de la santé en milieu de travail ou offrent des sports individuels comme le tennis.

Région Les milieux de travail de la région Atlantique du Canada sont moins susceptibles que ceux du Québec, de l'Ontario et de l'Ouest d'offrir des sports d'équipe à leurs employés. Ceux de l'Ontario et de l'Ouest sont plus susceptibles que ceux de la région Atlantique d'offrir des activités récréatives, telles que des tournois de golf. Les sociétés du Québec sont moins susceptibles que la région Atlantique et l'Ouest d'offrir des activités physiques spéciales et d'autres activités connexes.

Caractéristiques du milieu de travail Les plus petites sociétés sont moins susceptibles d'offrir des activités sportives d'équipe et d'autres activités connexes avec une prédominance selon l'augmentation de taille de la société. Les milieux de travail qui se trouvent dans les banlieues sont plus susceptibles d'offrir des sports d'équipe que les sociétés rurales. Les sociétés comptant une majorité d'employés masculins ($\geq 50\%$) sont plus susceptibles d'offrir des sports d'équipe et des activités récréatives que celles comptant moins d'hommes, tandis que les sociétés comptant le plus d'employées féminines sont susceptibles d'offrir des activités physiques spéciales et d'autres types d'activités connexes. Les milieux de travail comptant une majorité de postes de soutien ($\geq 50\%$ de la société) ou de nombreux postes professionnels ($\geq 50\%$) sont plus susceptibles d'offrir des activités physiques spéciales que ceux qui ont une plus petite proportion de ces postes.

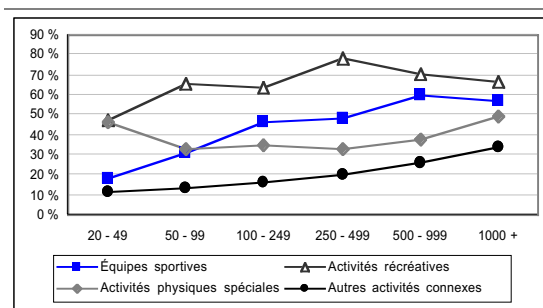
Implications Les sociétés plus petites et rurales sont moins susceptibles d'offrir certains types d'occasions sportives et récréatives à leurs employés, comme des sports d'équipe. Les petites sociétés ont fort probablement trop peu d'employés pour avoir des équipes et les emplacements ruraux peuvent trouver cela plus difficile de trouver d'autres équipes pour les compétitions. Pour surmonter ces obstacles, les milieux de travail devraient considérer explorer des occasions communautaires pour les sports d'équipe de leurs employés. Par exemple, les petites sociétés pourraient aider à la création de ligues entre les sociétés au sein d'un « parc industriel » et des main d'œuvre rurales pourraient parrainer une équipe dans une ligue « récréative communautaires » avoisinante.

OCCASIONS SPORTIVES ET RÉCRÉATIVES
par région, 2003



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

OCCASIONS SPORTIVES ET RÉCRÉATIVES
selon la taille de la société, 2003



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

Programmes de conditionnement physique au travail

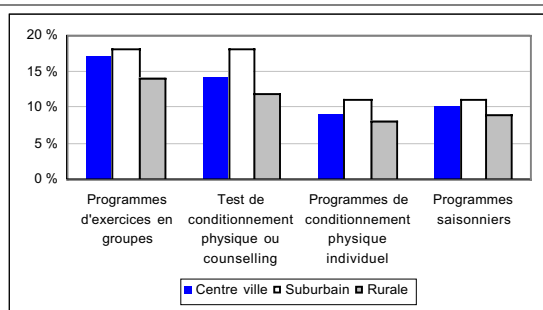
La disponibilité de programmes de conditionnement physique est très limitée dans les milieux de travail canadiens. Moins de 15 % des sociétés offrent des programmes d'exercices de groupes sur place (13 %), l'accès à des tests de condition physique ou du counselling d'activité physique (11 %), des programmes saisonniers qui encouragent la participation de toute l'année (9 %) ou des programmes individuels de conditionnement physique (7 %).

Région Il n'y a aucune variation régionale dans les sociétés qui offre une programmation de conditionnement physique pour leurs employés.

Caractéristiques du milieu de travail La disponibilité de test de condition physique et de counselling sur l'activité physique ou les programmes d'exercices de groupe sont plus élevées dans les plus grandes sociétés. Les sociétés comptant surtout des employées ($\geq 50\%$ de femmes dans la société) sont plus susceptibles d'offrir des programmes d'exercices de groupe, tels que des clubs de course ou de marche que celles comptant moins de femmes. Les milieux de travail comptant assez peu de postes d'ouvriers ($< 50\%$) sont plus susceptibles que ceux comptant surtout des ouvriers d'offrir des programmes d'exercice de groupe. De même, les sociétés comptant plus de professionnels ($\geq 50\%$) sont plus susceptibles de les offrir.

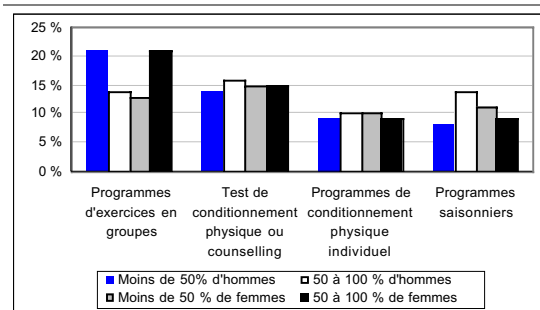
Implications Comme en 1992, très peu de milieux de travail canadiens offrent des programmes de conditionnement physique à leurs employés.⁷ Toutefois, compte tenu du fait que les employés *actifs* sont plus susceptibles de participer à des programmes d'activité physique au travail et d'utiliser des rabais de groupes et des allocations¹⁰, la provision de counselling de conditionnement physique et d'instructions ciblées ou personnalisées peut être utile pour encourager les employés inactifs. D'une perspective de santé de la population, convertir ces personnes pour qu'elles deviennent plus actives produirait des gains incrimentiels plus importants que renforcer les personnes actives pour qu'elles deviennent encore plus actives. Ces gains pourraient se traduire en avantages dans le milieu de travail par l'absentéisme réduit et la productivité accrue.

**PROGRAMMES DE CONDITIONNEMENT
PHYSIQUE
par emplacement, 2003**



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

**PROGRAMMES DE CONDITIONNEMENT
PHYSIQUE
sexe des employés, 2003**



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

Portée et accès aux programmes

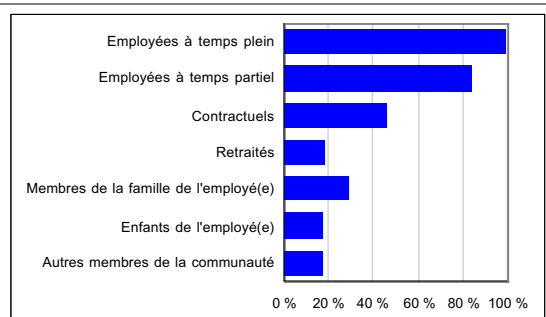
Parmi les quelques sociétés qui ont des programmes d'activité physique sur place (équipement, installations et programmes), presque toutes accordent l'accès aux employés à temps plein (99%). La majorité accorde l'accès aux employés à temps partiel (84 %), presque la moitié aux contractuels (46 %), 29 % aux membres des familles des employés (17 % plus spécifiquement aux enfants des employés); 18 % aux employés de la société à la retraite et 17 % à d'autres membres de la communauté. Parmi les milieux de travail qui rapportent l'accès à l'équipement d'activité physique de la société, aux installations et aux programmes au travail, la plupart des sociétés (63 %) accordent l'accès avant le travail. Par contre, seulement 17 % accordent l'accès après le travail, 13 % pendant le déjeuner et 3 % durant les heures de travail.

Région Les milieux de travail du Québec sont plus susceptibles que ceux de la région Atlantique de rapporter l'accès à l'équipement d'activité physique, aux installations et aux programmes pour les contractuels. Les milieux de travail de la région de l'Atlantique sont plus susceptibles que ceux de l'Ontario et du Québec d'indiquer l'accès ouvert aux autres membres de la communauté.

Caractéristiques du milieu de travail Les milieux de travail comptant surtout des femmes sont plus susceptibles d'accorder aux employés à temps partiel et aux autres membres de la communauté l'utilisation de l'équipement ou des installations de l'activité physique de la société ou de participer aux programmes d'activité physique. Les sociétés comptant plus de postes d'ouvriers (≥ 50 % dans la société) sont plus susceptibles de rapporter l'accès aux occasions d'activité physique ouvert aux contractuels que celles qui ont moins de postes d'ouvriers. Les sociétés comptant plus de postes professionnels (≥ 50 % de la société) sont plus susceptibles de rapporter l'accès aux contractuels et aux autres membres de la communauté que celles qui ont une moins de ces postes.

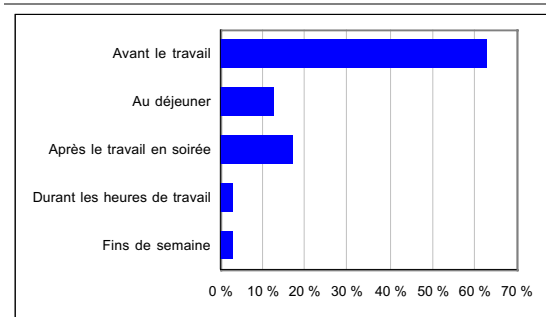
Implications Essayer d'obtenir un équilibre entre les demandes du travail et de la famille est une source importante de stress dans les vies des Canadiens.¹ On cite de plus les exigences familiales comme un obstacle important à l'activité physique. Les milieux de travail peuvent aider les familles à faire face à ce stress et à encourager l'activité physique en augmentant l'accès à l'équipement de conditionnement physique, aux installations et aux programmes sur place aux membres des familles et en offrant des heures pratiques pour promouvoir la participation des familles.

PORTÉE DES PROGRAMMES
dans l'ensemble, 2003



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

ACCÈS AUX PROGRAMMES
dans l'ensemble, 2003



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

Information sur l'activité physique

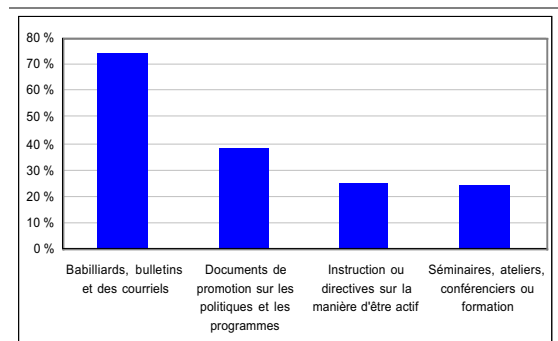
Trois quarts des sociétés offrent de l'information sur la santé et le conditionnement physique par des babillards, des bulletins et des courriels. Un peu plus d'un tiers des milieux de travail offrent de l'information et des documents de promotion sur les politiques et les programmes à l'appui de l'activité physique au travail. Un quart des milieux de travail offrent des séminaires, des ateliers, des conférenciers ou des programmes de formation pour sensibiliser encore plus les employés à l'activité physique ou fournir des instructions ou des directives sur la manière d'être actif pour en retirer des bienfaits de santé.

Région Il y a des différences régionales minimales entre les sociétés qui fournissent de l'information à leurs employés, mais avec une exception. Les milieux de travail de l'Ontario sont moins susceptibles que ceux de l'Ouest de fournir de l'information et des documents de promotion sur les politiques et les programmes d'activité physique à leurs employés.

Caractéristiques du milieu de travail Les plus petites sociétés (20 à 49 employés) sont les moins susceptibles d'offrir de l'information sur le conditionnement physique par des babillards, des bulletins et des courriels en plus de fournir des directives aux employés sur la manière d'être actifs. Les sociétés comptant une majorité d'employés sont plus susceptibles de rapporter qu'elles offrent des séminaires, des ateliers, des programmes de formation pour sensibiliser encore plus les employés à l'activité physique. Les milieux de travail comptant assez peu de postes d'ouvriers (< 50 % dans la société) sont plus susceptibles de rapporter la disponibilité de séminaires, d'ateliers et de programmes de formation à leurs employés que ceux qui comptent plus de poste d'ouvriers.

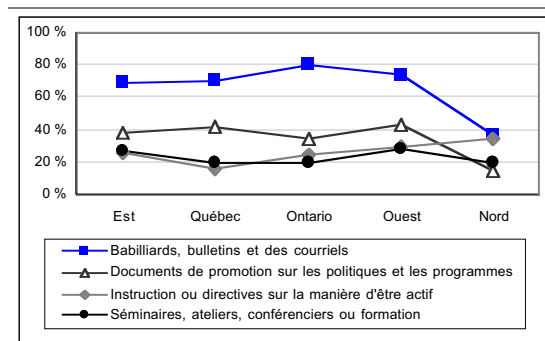
Implications La plupart des sociétés canadiennes disent fournir une forme quelconque d'information sur la santé ou le conditionnement physique. Il est intéressant de noter toutefois qu'une enquête distincte auprès des travailleurs canadiens indiquait une autre impression de la disponibilité de l'information dans le milieu de travail¹⁰, tandis que trois quart des milieux de travail rapportent fournir de l'information de santé et de conditionnement physique par les babillards, les bulletins et les courriels, seulement un tiers des employés parlent de la disponibilité de l'information par ces moyens. Il serait utile d'approfondir s'il y a un problème à cause de la différence d'information « disponible » pour ceux qui prennent l'initiative pour trouver l'information par rapport à la même information commercialisée « activement » aux employés.

INFORMATION SUR L'ACTIVITÉ PHYSIQUE
dans l'ensemble, 2003



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

INFORMATION SUR L'ACTIVITÉ PHYSIQUE
par région, 2003



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

Soutien social à l'activité physique

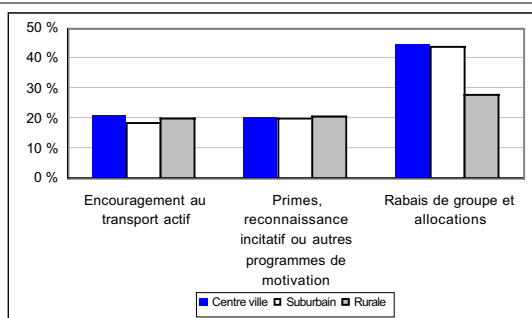
Deux sociétés sur cinq offrent des rabais de groupes ou des allocations à leurs employés aux installations locales de conditionnement physique. Moins d'un quart des milieux de travail encouragent les employés à se déplacer activement pour le travail. Par ailleurs, seulement 15 % des sociétés offrent des primes, des incitatifs, des reconnaissance ou d'autres types de motivation pour augmenter ou maintenir la participation de leurs employés à l'activité physique.

Région Il n'y a pas de différences régionales quant à la quantité d'appui social offert par les milieux de travail aux employés pour encourager l'activité physique.

Caractéristiques du milieu de travail Le soutien social pour l'activité physique varie peu selon le type de milieu de travail, avec peu d'exceptions. La proportion des milieux de travail qui offre des rabais de groupe ou des allocations à leurs employés augmente avec les populations d'employés plus larges. Les milieux de travail en milieu rural sont moins susceptibles que les sociétés en milieu du centre ville et suburbains d'offrir de l'assistance financière à leurs employés par des rabais de groupe ou des allocations à des installations de conditionnement physique. Les sociétés comptant de nombreux postes d'ouvriers (≥ 50 % des postes de la société) sont plus susceptibles d'encourager les employés à marcher ou à faire de la bicyclette pour se rendre au travail, comparativement à celles qui comptent peu de postes d'ouvriers.

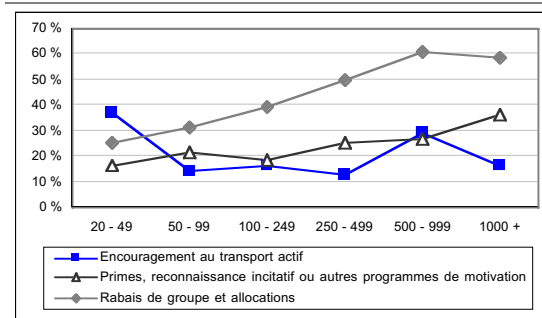
Implications La prédominance des sociétés qui rapportent offrir des rabais de groupe ou des allocations à leurs employés pour les installations locales de conditionnement physique a quadruplé au cours de la dernière décennie (de < 10 % en 1992 à 42 % en 2003)⁹. Ceci est en effet un signe positif. Il est toutefois important pour les employeurs de reconnaître que les employés qui sont déjà physiquement plus actifs sont plus susceptibles que les employés moins actifs d'utiliser ces rabais de groupe. Pour retirer le plus (en termes d'absentéisme réduit, productivité accrue) d'un tel investissement, ces allocations devraient être associées à de l'information (telle que le counselling et l'instruction) et à d'autres stratégies pour promouvoir l'activité physique des employés qui sont moins actifs.

SOUTIEN SOCIAL
par emplacement, 2003



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

SOUTIEN SOCIAL
selon la taille de la société, 2003



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP



ÉVALUATION DES PROGRAMMES D'ACTIVITÉ PHYSIQUE



Méthodes d'évaluation—participation individuelle et impacts

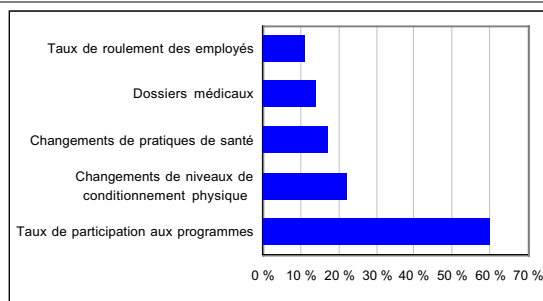
Ce sujet examine les méthodes que les sociétés utilisent pour évaluer leurs programmes d'activité physique en termes d'impacts sur les personnes (taux de participation et avantages de santé des employés). Environ un quart des sociétés canadiennes qui offrent des programmes d'activité physique évaluent en fait les résultats. Parmi celles qui évaluent, la méthode d'évaluation la plus fréquente est de mesurer les taux de participation aux programmes (60 %), tandis que les changements de niveaux de conditionnement physique des employés (22 %) et de santé des employés (17 %) sont beaucoup moins examinés. Moins de 15 % des sociétés rapportent utiliser les dossiers médicaux ou les taux de roulement des employés comme moyen d'évaluer leurs programmes d'activité physique.

Région Il n'y a pas de différences régionales apparentes au niveau des méthodes utilisées par les sociétés pour évaluer leurs programmes d'activité physique.

Caractéristiques du milieu de travail Il y a peu de différence au niveau des caractéristiques des différentes sociétés quant à l'utilisation de mesures axées sur les personnes comme méthodes d'évaluation de leurs programmes d'activité physique.

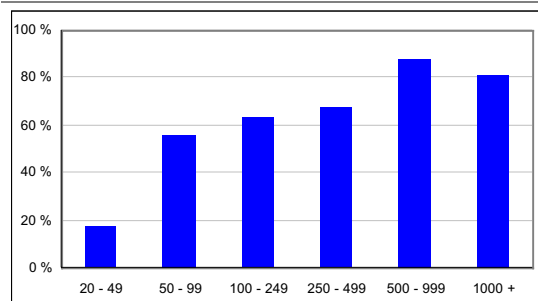
Implications Il est intéressant de noter que seulement un quart des sociétés évaluent en fait leurs programmes et que le fait d'utiliser les occasions d'activité physique comme incitatif de recrutement est un facteur clé établissant des distinctions entre les sociétés qui évaluent les programmes et celles qui ne les évaluent pas. Les sociétés qui utilisent des programmes d'activité physique à des fins de recrutement sont plus susceptibles de rapporter qu'ils les évaluent comparativement à celles qui n'utilisent pas ces programmes pour attirer des employés. On peut seulement spéculer quant aux raisons de ce fait : est-ce que les sociétés qui utilisent les occasions d'activité physique comme incitatif de recrutement attribuent une plus grande valeur à ces programmes, investissant peut-être plus de ressources ou est-ce qu'ils considèrent l'avantage principale la capacité d'attirer de bons candidats ? Ceci mériterait plus de recherche.

PARTICIPATION INDIVIDUELLE ET IMPACTS dans l'ensemble, 2003



Sondage sur les Occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

PARTICIPATION INDIVIDUELLE ET IMPACTS selon la taille de la société, 2003



Sondage sur les Occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

Méthodes d'évaluation–impacts commerciaux

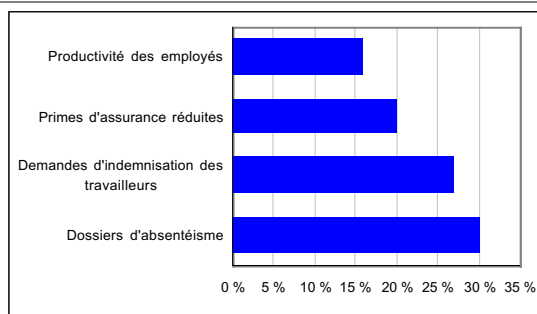
Les sociétés peuvent utiliser des mesures commerciales pour évaluer les programmes d'activité physique. Un quart des sociétés évaluent en fait leurs programmes, environ trois sociétés sur dix utilisent les dossiers d'absentéisme ou les réclamations des demandes d'indemnisation, tandis qu'environ deux sociétés sur dix utilisent les frais de soins de santé réduits et les primes d'assurance ainsi que la productivité des employés et moins de 15 % utilisent une analyse coûts-avantages comme moyen d'évaluer l'impact du programme d'activité physique de la société.

Région Il n'y a pas de différences régionales quant à l'utilisation par les sociétés de tout composant commercial pour évaluer leur programme d'activité physique.

Caractéristiques du milieu de travail Il y a peu de différences en termes de caractéristiques du milieu de travail entre les sociétés qui ont rapporté évaluer les impacts économiques de leur programme et celles qui ne le font pas.

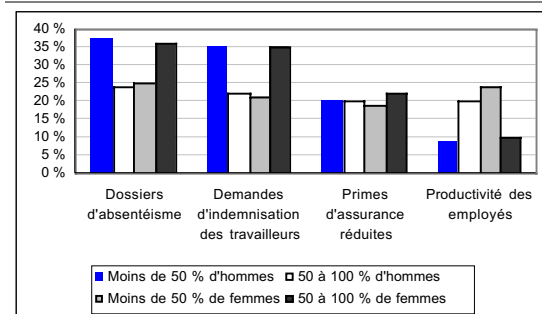
Implications L'utilisation de mesures économiques ou commerciales pour évaluer l'efficacité des programmes d'activité physique semble assez limitée parmi les sociétés canadiennes. En effet, les taux de participation sont les critères cités le plus fréquemment utilisés pour évaluer les programmes en milieu de travail (voir le sujet « Méthodes d'évaluation - participation individuelle et impacts »). Est-ce que le fait que si peu de sociétés décident de ne pas faire le suivi des impacts économiques de leurs programmes d'activité physique indique que les valeurs économiques ne sont normalement pas un facteur important dans la décision d'une société d'offrir ces programmes ? Ou, est-ce que de nombreuses sociétés croient à l'existence d'avantages économiques, sans se sentir contraintes de consacrer des ressources de valeur pour quantifier ou confirmer les résultats ? Est-ce que les employeurs considèrent les coûts impliqués pour la mesure et le suivi de leurs programmes tout simplement trop élevés comparativement à la valeur possible découlant de la procédure d'évaluation ? Ceci mériterait plus de recherche.

IMPACTS COMMERCIAUX dans l'ensemble, 2003



Sondage sur les Occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

IMPACTS COMMERCIAUX selon le sexe des employés, 2003



Sondage sur les Occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP



ATTITUDES



Engagement des sociétés

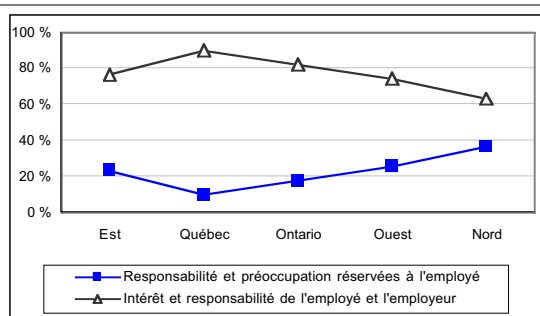
La majorité des employeurs canadiens indiquent que le comportement face à l'activité physique des employés est une question d'intérêt et de responsabilité *à la fois* pour l'employé et l'employeur. Par contre, 20 % des sociétés rapportent que ceci relève *seulement* de la responsabilité et des préoccupations des employés.

Région Les sociétés de l'Ouest sont plus susceptibles que celles de l'Ontario et du Québec de rapporter que les comportements des employés en matière d'activité physique relèvent *seulement* de la responsabilité de l'employé. Les employeurs québécois sont plus susceptibles que ceux de l'Est et de l'Ouest de rapporter que l'activité physique est une responsabilité partagée entre l'employé et l'employeur.

Caractéristiques du milieu de travail Le rapport à l'effet que l'employeur et l'employé ont à la fois un intérêt et une responsabilité dans le comportement d'activité physique des employés est plus prédominant dans les plus grandes sociétés. En effet presque toutes les sociétés de plus de 500 employés (92 %) rapportent que cela est une préoccupation *partagée*, tandis que seulement 75 % des plus petites sociétés indiquent ce fait.

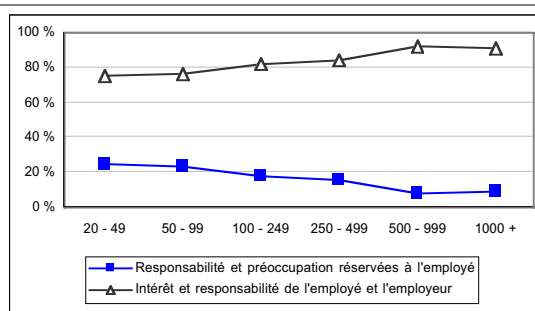
Implications La plupart des plus grandes sociétés universelles considèrent la santé et le bien-être des employés comme une responsabilité partagée. Elles sont aussi plus susceptibles de fournir des occasions d'activité physique et de les évaluer de la plus haute qualité (voir le sujet intitulé "Évaluation et changements d'occasions d'activité physique"). Ces trois résultats considérés ensemble laissent suggérer que les grandes sociétés s'intéressent plus à la santé des employés et sont réceptives à la promotion de l'activité physique des employés. Il est toutefois tout aussi important que la majorité des plus petites sociétés indiquent un intérêt dans les comportements d'activité physique de leurs employés. Ceci mène à une question : S'il y a un engagement et un intérêt de la part de la société, pourquoi les occasions sont-elles plus limitées dans les plus petites sociétés ? Cette question sera examinée dans un autre sujet présenté plus loin sur les obstacles (voir le sujet *Obstacles à l'activité physique*).

**ENGAGEMENT DES SOCIÉTÉS
par région, 2003**



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCF

**ENGAGEMENT DES SOCIÉTÉS
selon la taille de la société, 2003**



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCF

Le soutien et l'encouragement des sociétés

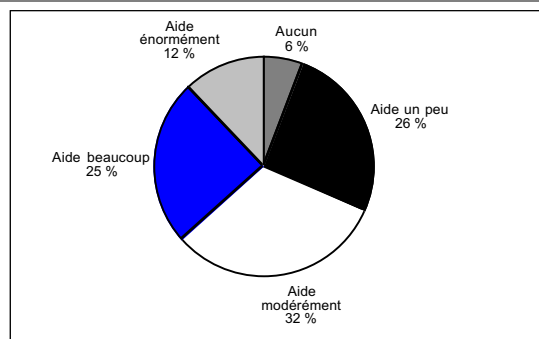
Un peu plus d'un tiers des sociétés canadiennes rapportent que le soutien et l'encouragement des employeurs aident substantiellement (*beaucoup* ou *énormément*) les employés à être plus actifs physiquement. Un autre tiers indique que cela aide *modérément*. Un peu moins du tiers rapporte que ce type de soutien ou d'encouragement aide les employés à être actifs seulement *un peu* ou *pas du tout*.

Région Il n'y a de différences régionales au niveau des évaluations des sociétés quant à l'aide apportée par le soutien et l'encouragement des employeurs pour l'activité physique des employés.

Caractéristiques du milieu de travail À l'exception des sociétés les plus petites (20 à 49 employés), la proportion des sociétés qui rapportent que le support et l'encouragement de l'employeur aident substantiellement les employés à devenir plus actifs est plus élevée pour les plus grandes sociétés. Les sociétés comptant une majorité d'employées ($\geq 50\%$) sont plus susceptibles que celles comptant moins d'employées d'indiquer que le soutien de l'employeur aide substantiellement les employés à être actifs. Les environnements de travail comptant plus de postes professionnels ($\geq 50\%$) sont plus susceptibles de rapporter que le soutien de l'employeur aide les employés à être plus actifs que les sociétés qui comptent relativement moins de professionnels.

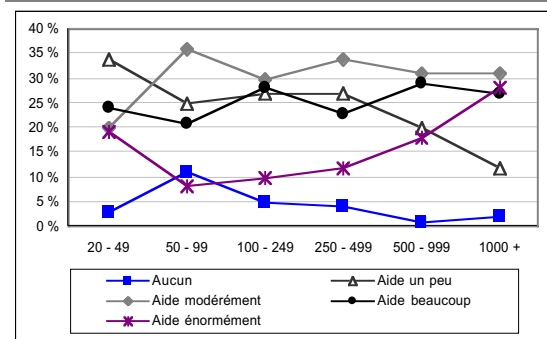
Implications Compte tenu du fait que la majorité des sociétés croient que le comportement en termes d'activité physique des employés est une responsabilité partagée entre l'employeur et l'employé, il est intéressant de noter que seulement un tiers des employeurs croient que le soutien de la société contribue substantiellement à une tendance d'activité physique individuelle. Ceci mène à une question : est-ce que les employeurs croient normalement qu'il est important d'avoir des effectifs actifs, tout en pensant ne pas avoir les moyens de soutenir et d'encourager leurs employés ? Est-ce que les employeurs savent comment encourager et soutenir l'activité physique de leurs employés ou est-ce qu'ils croient que seul un programme à grande échelle sur place serait efficace ? Est-ce qu'ils croient ne pas pouvoir faire une différence par eux-mêmes et qu'il faut un effort plus concerté de la société et des entreprises combinées pour aider à créer des effectifs plus actifs ?

**LE SOUTIEN ET L'ENCOURAGEMENT
DES SOCIÉTÉS
dans l'ensemble, 2003**



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

**LE SOUTIEN ET L'ENCOURAGEMENT
DES SOCIÉTÉS
selon la taille de la société, 2003**



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

Évaluation et changements des occasions d'activité physique

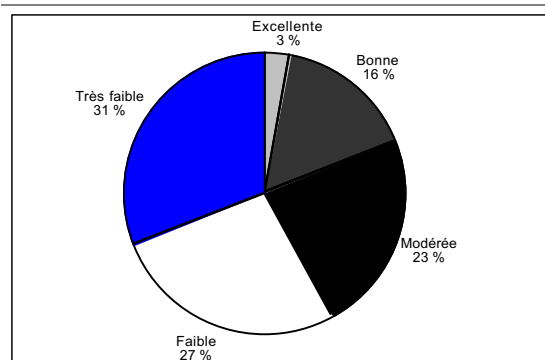
La plupart des milieux de travail évaluent la qualité et la quantité des occasions, des programmes et des installations d'activité physique disponibles pour les employés comme mauvais (27 % évalués faibles et 31 % comme très mauvais). Environ un quart des milieux de travail évaluent les occasions de qualité moyenne, 16 % comme bonne et un autre 3 % comme excellent. Bien que la majorité des sociétés ne rapportent aucun changement important d'occasions, de programmes et d'installations d'activité physique au cours de l'année dernière comparativement à ce qui existait auparavant, presque un quart rapporte avoir *plus* ou *beaucoup plus* au cours de l'année précédente. Le reste, soit 7 % rapportent avoir *moins* ou *beaucoup moins* d'occasions, de programmes et d'installations.

Région Les milieux de travail du Québec sont moins susceptibles que ceux de l'Ontario et de l'Ouest du Canada d'évaluer leurs programmes comme très mauvais et sont plus susceptibles de les évaluer comme moyens.

Caractéristiques du milieu de travail À l'exception des sociétés les plus grandes (1 000 employés et plus), la prédominance d'évaluations *très mauvaises* des programmes et des occasions d'activité physique est normalement plus basse dans les plus grandes sociétés. En outre, les plus grandes sociétés sont plus susceptibles de rapporter qu'il y a eu plus ou beaucoup plus d'occasions d'activité physique au cours de l'année dernière qu'auparavant. Les sociétés comptant une plus faible proportion d'hommes (< 50 %) sont plus susceptibles d'évaluer leurs occasions comme très mauvaises comparativement aux sociétés comptant plus d'hommes. Les milieux de travail comptant plus de postes d'ouvriers (> 50 %) sont plus susceptibles d'évaluer les occasions d'activité physique comme très mauvaises comparativement à ceux avec moins de ces types d'ouvriers.

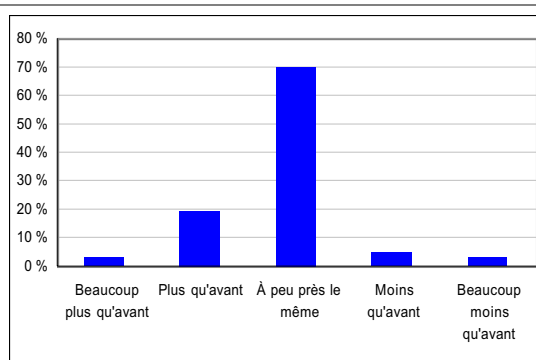
Implications Le fait que les plus grandes sociétés sont plus susceptibles d'avoir des croyances positives au sujet des occasions d'activité physique disponibles pour leurs employés concorde avec le résultat à l'effet que ces sociétés sont aussi plus susceptibles d'avoir augmenté ces occasions au cours de l'année. Ceci souligne le désavantage relatif des plus petites sociétés pour la promotion d'effectifs actifs car ils sont moins susceptibles d'avoir des programmes à l'heure actuelle et sont aussi moins susceptibles que les plus grandes sociétés d'avoir pu changer la situation l'année précédente. Comment peut-on aborder cette disparité ? Bien que ce sondage n'ait pas approfondi les raisons des changements rapportés en termes d'occasions d'activité physique au travail, les sujets présentés plus tard portent sur les avantages et les obstacles perçus à l'expansion de ces occasions.

ÉVALUATIONS DES OCCASIONS DISPONIBLES dans l'ensemble, 2003



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

CHANGEMENTS D'OCCASIONS DISPONIBLES dans l'ensemble, 2003



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

Gestion des occasions d'activité physique

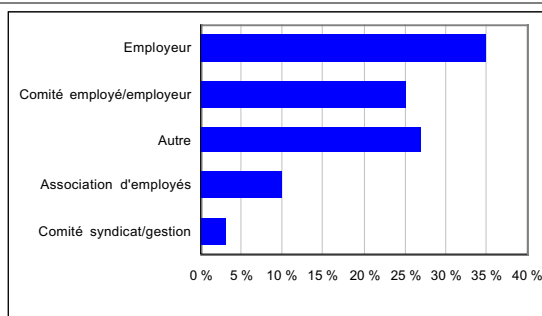
Un tiers des sociétés rapportent être responsables de la gestion du programme d'activité physique au travail. Un quart indique que c'est une combinaison d'un comité employeur/employé, tandis que 10 % indique c'est organisé par une association d'employés et moins de 5 % rapportent que c'est dirigé par un syndicat ou un comité syndical/patronal. Les autres 27 % indiquent qu'une autre entité est responsable de la gestion du programme. Moins de 10 % des sociétés rapportent employer un personnel spécialisé pour coordonner les occasions et les programmes d'activité physique en milieu de travail.

Région Les milieux de travail du Québec sont plus susceptibles que ceux de l'Atlantique et de l'Ouest du Canada de rapporter que l'employeur est responsable pour la gestion du programme d'activité physique au travail.

Caractéristiques du milieu de travail Les sociétés en milieu rural sont moins susceptibles que les sociétés en milieux suburbains de rapporter que leurs programmes d'activité physique en milieu de travail sont organisés seulement par l'employeur. Les sociétés comptant assez peu de postes professionnels (< 50 % de la société) sont moins susceptibles que celles qui ont une plus grande proportion de professionnels de rapporter que l'employeur est responsable de la gestion du programme.

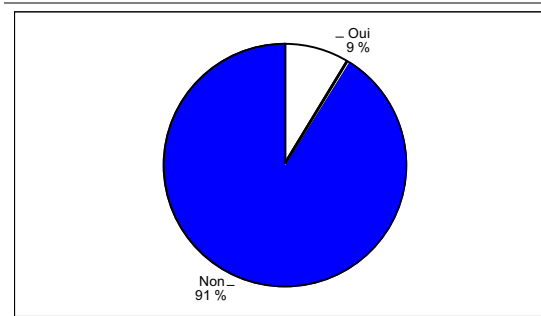
Implications La responsabilité de la gestion des programmes d'activité physique en milieux de travail canadiens a peu changé au cours des dix dernières années⁷. Pour environ un tiers des sociétés, l'employeur est responsable de la gestion du programme d'activité physique en milieu de travail. Si l'on ajoute cela au fait que deux tiers des employés ont peu ou aucune participation au développement des politiques, des programmes et des occasions d'activité physique dans leur milieu de travail (voir le sujet intitulé "La participation des employés dans le développement des occasions"), les sociétés pourraient être encouragées à inclure leurs employés dans l'organisation et le développement de ces types de programmes pour encourager l'intérêt et la participation¹³.

GESTION DES OCCASIONS dans l'ensemble, 2003



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

PERSONNE SPÉCIALISÉE PARMIS LE PERSONNEL dans l'ensemble, 2003



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

La participation des employés dans le développement des occasions

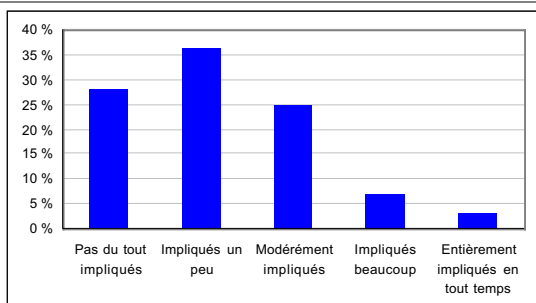
Deux tiers des employés ont peu ou aucune participation au développement des politiques, des programmes et des occasions d'activité physique dans leur milieu de travail. Environ un quart des employés ne *participe pas du tout* au développement des occasions et 36 % participent *seulement un peu* selon le rapport des employeurs canadiens. Un autre 25 % participe *modérément* et seulement 10 % participe considérablement (impliqué *beaucoup* ou *complètement*).

Région Il n'y a pas de différences régionales quant à l'évaluation des sociétés du degré de participation des employés dans le développement des occasions d'activité physique au travail.

Caractéristiques du milieu de travail La proportion des employés qui ne participent pas du tout au développement des occasions de l'activité physique en milieu de travail est plus petite dans les plus grandes sociétés. Les plus grandes sociétés (1 000 employés et plus) sont les plus susceptibles de rapporter que les employés participent à un niveau modéré. Les sociétés qui ont un plus grand nombre de postes d'ouvriers ($\geq 50\%$) sont plus susceptibles que celles qui en ont assez peu de rapporter que les employés ne participent pas dans le développement des occasions d'activité physique au travail.

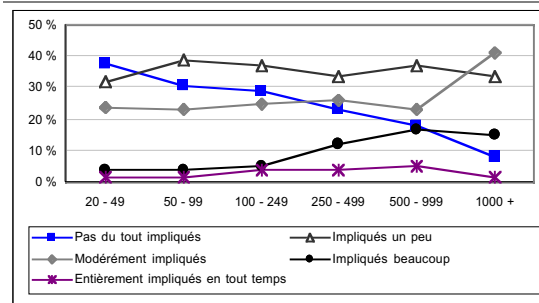
Implications La participation des employés à la démarche de planification des programmes de santé augmente leurs niveaux de participation¹³. Il est donc important d'avoir un leadership partagé entre les employeurs, les gestionnaires et tous les niveaux de travailleurs pour la planification, le développement, la promotion et l'exécution des occasions d'activité physique, pour encourager et maintenir l'intérêt et la participation aux programmes d'activité physique. Ceci peut être une raison pour laquelle les grandes sociétés qui sont les plus susceptibles de rapporter la participation de leurs employés à la démarche de planification sont aussi plus susceptibles de fournir des rapports positifs quant à la quantité et la qualité de leurs occasions d'activité physique.

**PARTICIPATION DES EMPLOYÉS
dans l'ensemble, 2003**



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

**PARTICIPATION DES EMPLOYÉS
selon la taille de la société, 2003**



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

Le financement des occasions d'activité physique au travail

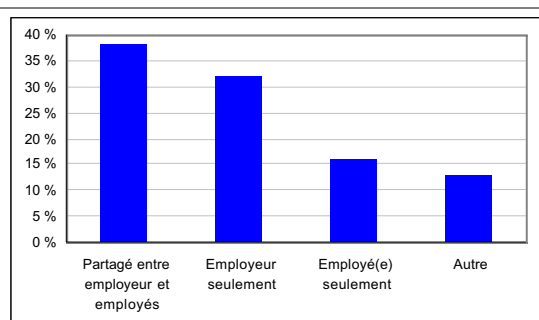
Un tiers des sociétés canadiennes rapporte que l'employeur est responsable du financement des programmes d'activité physique à leur site de travail. Un peu plus du tiers rapporte que le financement est une responsabilité partagée entre l'employeur et l'employé tandis que 16 % indique que c'est la responsabilité des employés. Un autre 13 % indique une autre source de financement pour les programmes d'activité physique de leur site de travail.

Région Il n'y a pas de variation régionale entre les sociétés pour les sources de financement rapportées des programmes d'activité physique dans le milieu de travail.

Caractéristiques du milieu de travail Les sociétés avec des effectifs comptant surtout des hommes ($\geq 50\%$) sont plus susceptibles que celles qui comptent assez peu d'hommes de rapporter que le financement des programmes d'activité physique dans leur milieu de travail est une responsabilité partagée entre l'employeur et les employés. Les milieux de travail comptant plus de postes d'ouvriers ($\geq 50\%$) sont plus susceptibles d'indiquer que ces types de programmes sont payés seulement par l'employeur. Toutefois, celles comptant plus de postes professionnels ($\geq 50\%$) sont plus susceptibles que celles comptant moins de ces types de postes, de rapporter que ces programmes sont financés par une autre source.

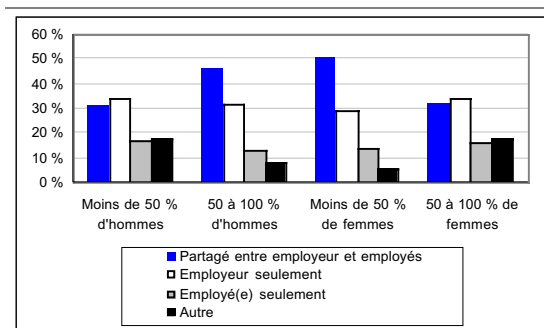
Implications La part de responsabilité rapportée pour le financement des programmes d'activité physique en milieu de travail a peu changé au cours des dix dernières années. La réponse la plus fréquente tant aujourd'hui qu'il y a dix ans est que cette responsabilité financière est partagée par l'employeur et les employés⁷. Compte tenu du fait qu'un peu plus de deux sociétés sur cinq croient que le manque de fonds de la société est une raison clé expliquant le fait que leur société ne peut pas lancer ou élargir leur programme d'activité physique (voir le sujet intitulé "Manque de fonds"), il faut promouvoir pour toutes les sociétés des méthodes alternatives à prix réduit pour incorporer l'activité physique en milieu de travail et ceci est particulièrement important pour les plus petites sociétés. On a cité plusieurs exemples d'activités de promotion à relativement bas dans les sujets précédents, y compris la promotion de l'utilisation des escaliers, la promotion de transport actif ou la provision d'information au sujet des occasions locales pour être actif physiquement.

**FINANCEMENT DES OCCASIONS
dans l'ensemble, 2003**



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

**FINANCEMENT DES OCCASIONS
selon le sexe des employés, 2003**



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

Parrainage d'équipes ou d'activités physiques locales

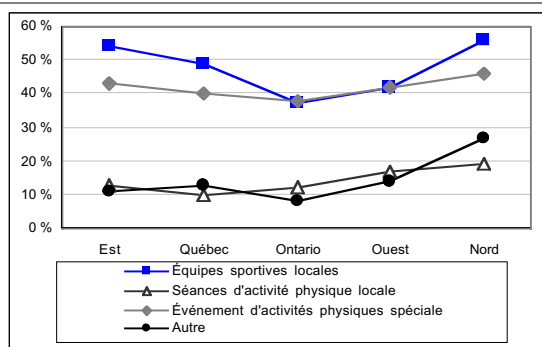
Environ deux employeurs canadiens sur cinq ont indiqué qu'ils avaient parrainé ou fourni des fonds pour un événement d'activité physique spécial ou pour une équipe locale de sport, y compris le financement de choses telles qu'un tournoi, de l'équipement et des uniformes. Moins de 15 % des sociétés ont rapporté avoir parrainé une séance d'activité physique locale comme une natation publique gratuite ou une session de patinage à une installation locale.

Région Les provinces de l'Ouest sont plus susceptibles que celles de l'Atlantique de parrainer ou fournir des fonds pour une équipe sportive locale.

Caractéristiques du milieu de travail Les sociétés de 500 employés ou moins sont plus susceptibles que les plus grandes sociétés d'indiquer fournir des fonds pour les équipes sportives locales. Les employeurs comptant plus de postes d'ouvriers ($\geq 50\%$ dans la société) sont plus susceptibles de rapporter fournir des fonds pour les équipes sportives locales que ceux qui comptent moins de ces postes. Les sociétés qui se trouvent en milieu urbain sont moins susceptibles que celles en milieux suburbains ou ruraux de parrainer des équipes sportives locales.

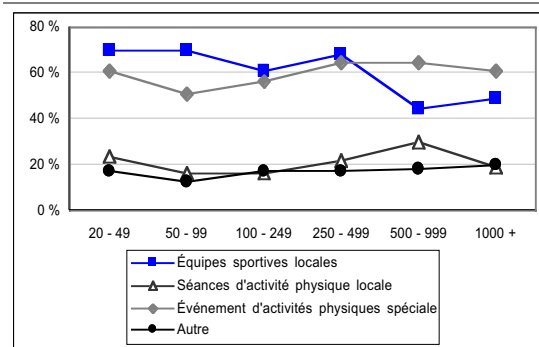
Implications Le parrainage ou la fourniture de fonds pour les séances ou événements locaux d'activité physique n'est qu'une manière pour une société de montrer qu'elle est consciente de la santé et de faire preuve de responsabilité civile et de leadership dans la communauté où elle fonctionne. Les plus petites sociétés sont plus susceptibles de saisir cette occasion, mais elles sont moins susceptibles d'offrir directement des occasions à leurs employés. Ceci laisse suggérer que les communautés pourraient travailler étroitement avec un réseau de plus petites sociétés afin de concevoir un système d'occasion parrainées par les entreprises ciblant spécifiquement et à l'avantage d'employés dans ces plus petites sociétés. De même, compte tenu du fait que peu de milieux de travail parrainent des séances locales d'activité physique, les sociétés pourraient considérer des partenariats avec les communautés pour faciliter plus de ces occasions, tout particulièrement afin de fournir aux personnes moins actives l'occasion d'essayer une nouvelle activité ou d'en reprendre une ancienne.

**COMMANDITE D'ACTIVITÉ PHYSIQUE
par région, 2003**



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

**COMMANDITE D'ACTIVITÉ PHYSIQUE
selon la taille de la société, 2003**



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP



SENSIBILISATION AUX AVANTAGES DE L'ACTIVITÉ PHYSIQUE



Sensibilisation d'information d'activité physique

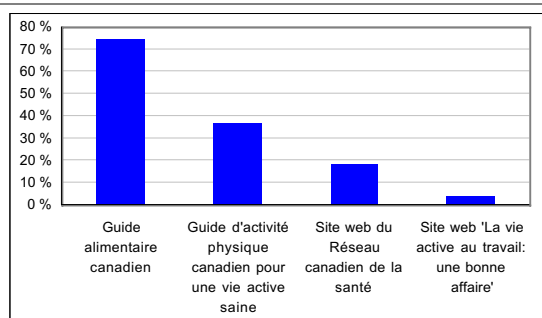
Lorsqu'on leur demande, la plupart des employeurs canadiens sont conscients de certaines directives pour une vie saine. Trois sur quatre répondants en milieu de travail sont conscients du Guide alimentaire canadien pour manger sainement¹⁴, tandis que près de la moitié de ce nombre (36 %) sont au courant du Guide d'activité physique canadien pour une vie active saine¹⁵. Seulement 18 % des sociétés ont connaissance du site Web du Réseau canadien de la santé¹⁶, et à peine 4 % sont au courant du site Web 'La vie active au travail: une bonne affaire'¹⁷.

Région Les sociétés de l'Ontario sont moins susceptibles que celles de l'Atlantique et de l'Ouest du Canada de rapporter une sensibilisation au Guide alimentaire canadien. Les sociétés de l'Atlantique du Canada sont plus susceptibles que celles de l'Ontario, du Québec et de l'Ouest d'être au courant du Guide d'activité physique canadien. Il n'y a pas de différences régionales au sein des sociétés en termes de sensibilisation au réseau canadien de santé ou au site Web 'La vie active au travail: une bonne affaire'.

Caractéristiques du milieu de travail À l'exception des sociétés plus petites (20 à 49 employés), les sociétés plus grandes sont plus susceptibles d'être au courant du Guide d'activité physique canadien pour une vie active saine. Les sociétés les plus grandes (1 000 employés et plus) sont à peu près deux fois plus susceptibles que les plus petites d'être au courant des sites Web du Réseau canadien de la santé et 'La vie active au travail: une bonne affaire'. Les sociétés comptant une majorité d'employées (> 50 %) sont plus susceptibles que celles comptant moins d'employées d'indiquer une sensibilisation au site Web du Réseau canadien de la santé.

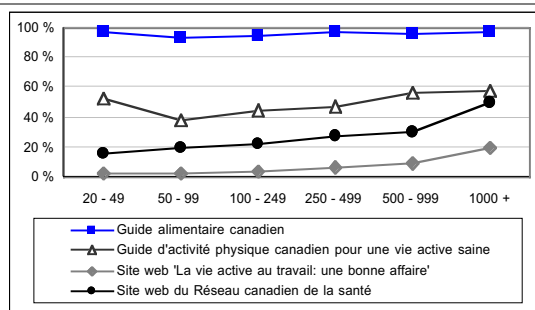
Implications Les niveaux de sensibilisation aux ressources d'activité physique sont normalement moyens à faibles dans les milieux de travail canadiens. En effet, même lorsqu'on guidait les répondants, la sensibilisation au Guide d'activité physique canadien pour une vie active saine était plus faible parmi les répondants en milieu de travail que parmi les Canadiens en général.⁵ Une sensibilisation et un marketing accrus des ressources canadiennes disponibles à l'heure actuelle (conçues pour aider les milieux de travail à planifier et à mettre en place des programmes d'activité physique en milieu de travail) peuvent être une étape importante pour augmenter les occasions d'activité physique au travail et ainsi aider les travailleurs canadiens à devenir plus actifs.

SENSIBILISATION À L'INFORMATION DISPONIBLE dans l'ensemble, 2003



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

SENSIBILISATION À L'INFORMATION DISPONIBLE selon la taille de la société, 2003



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

Avantages économiques perçus de l'activité physique

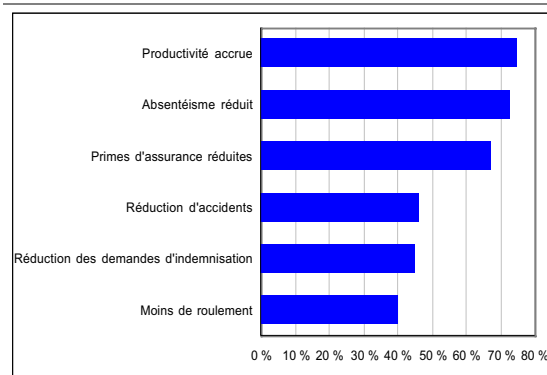
Environ trois quarts des sociétés canadiennes considèrent une productivité accrue et un taux d'absentéisme réduit comme les avantages clés d'un programme d'activité physique. D'autres avantages rapportés d'un programme d'activité physique incluent des coûts de frais de santé et d'assurance maladie réduits (67 %), suivi par un nombre réduit d'accidents (46 %), des indemnités d'accidents de travail (45 %), et des taux réduits de roulement ou son rôle à titre d'incitatif au recrutement (40 %). Peu de sociétés (6 %) considèrent les programmes d'activité physique comme un avantage pour répondre aux responsabilités des conventions collectives.

Région Les milieux de travail de l'Atlantique sont plus susceptibles que ceux du Québec de rapporter une réduction des indemnités d'accidents de travail comme avantage.

Caractéristiques du milieu de travail Les sociétés plus grandes sont plus susceptibles de croire que moins d'accidents et des réductions d'indemnités d'accidents de travail sont importants que les sociétés plus petites. Les milieux de travail comptant une majorité d'employées ($\geq 50\%$) sont plus susceptibles que celles comptant moins d'employées de considérer une productivité accrue, un absentéisme réduit et de faibles roulements sont des avantages clés d'un programme d'activité physique. Les sociétés comptant plus de postes professionnels ($\geq 50\%$) sont plus susceptibles que celles qui en comptent moins de rapporter comme avantages une productivité accrue et de plus faibles roulements. Celles comptant moins de postes d'ouvriers ($< 50\%$) sont plus susceptibles d'indiquer un absentéisme réduit et des primes d'assurance réduites tandis que les sociétés comptant moins de postes de soutien sont plus susceptibles que d'autres d'indiquer comme avantage de répondre aux responsabilités des conventions collectives.

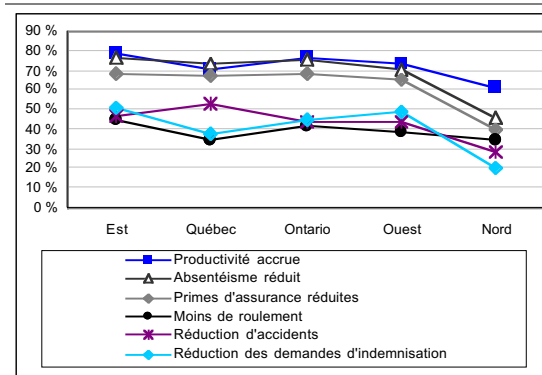
Implications Les avantages économiques des programmes de bien-être et d'activité physique en milieu de travail ont été documentés tant au Canada qu'aux États-Unis¹⁷. Toutefois, dans l'ensemble, ces types d'avantages ne sont pas indiqués aussi souvent que les avantages liés aux ressources humaines ou que les avantages des employés (voir le sujet "Avantages de ressources humaines perçues"). Clairement, à partir des données, les employeurs sont déjà conscients des avantages sociaux positifs que de tels programmes peuvent avoir pour améliorer les relations des employés.

AVANTAGES ÉCONOMIQUES PERÇUS dans l'ensemble, 2003



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

AVANTAGES ÉCONOMIQUES PERÇUS par région, 2003



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

Avantages de ressources humaines perçues de l'activité physique

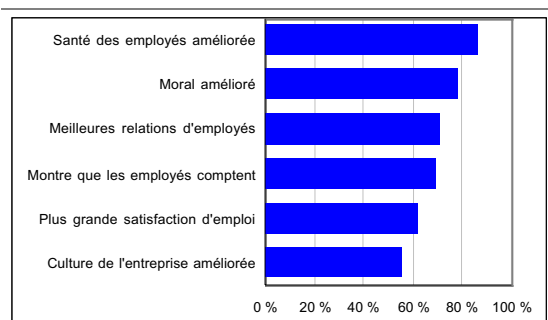
La majorité des sociétés citent les avantages reliés aux ressources humaines comme résultats d'un programme d'activité physique au travail : 86 % des sociétés rapportent un bien-être et une santé améliorés pour les employés; 78 % citent une amélioration du moral; 71 % rapportent de meilleures relations des employés; 69 % sont d'avis que cela montre leur intérêt envers leurs employés; suivi de 62 % qui indiquent une plus grande satisfaction pour les employés; et 55 % rapportent une culture d'entreprise améliorée.

Région Les sociétés d'Ontario sont plus susceptibles que celles de l'Atlantique et de l'Ouest de rapporter une culture d'entreprise améliorée comme avantage clé d'un programme d'activité physique.

Caractéristiques du milieu de travail Les sociétés plus grandes sont plus susceptibles de rapporter comme avantages importants une culture d'entreprise améliorée et la démonstration de leur intérêt pour leurs employés, que celles qui comptent moins d'employés. Les sociétés en milieu suburbain sont moins susceptibles que les autres de rapporter que ces programmes contribuent à une plus grande satisfaction d'emploi. Les sociétés comptant un plus grand nombre d'employées ($\geq 50\%$) sont plus susceptibles de rapporter comme avantages une plus grande satisfaction au travail, de meilleures relations d'employés, un moral amélioré et une démonstration d'intérêt envers les employés que celles qui comptent moins d'employées. Les sociétés qui emploient plus de professionnels sont plus susceptibles que celles comptant moins de professionnels d'indiquer comme avantages clés la satisfaction d'emploi, de meilleures relations d'employés, un moral amélioré et une culture d'entreprise améliorée.

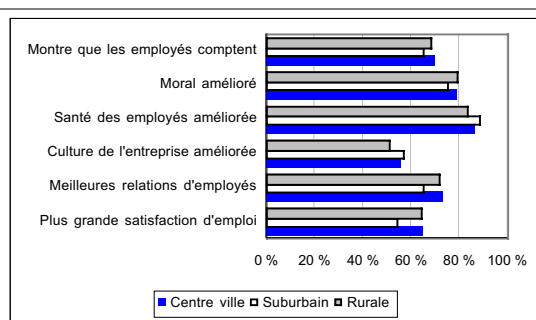
Implications En général, les avantages reliés aux ressources humaines sont cités plus fréquemment que les avantages économiques (voir le sujet "Avantages de ressources humaines perçues"). Ceci est un résultat intéressant, car il peut donner la raison pour laquelle si peu de société évaluent leurs programmes d'activité physique à l'aide d'une mesure économique (voir le sujet "Méthodes d'évaluation - mesures économiques"). Il se peut que les sociétés croient que les avantages se concentrant plus sur les ressources humaines sont de nature qualitatives et plus difficiles à mesurer. Ceci mériterait plus de recherche.

AVANTAGES DE RESSOURCES HUMAINES PERÇUES dans l'ensemble, 2003



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

AVANTAGES DE RESSOURCES HUMAINES PERÇUES par emplacement, 2003



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP



OBSTACLES À L'ACTIVITÉ PHYSIQUE AU TRAVAIL



Installations et espace inadéquats

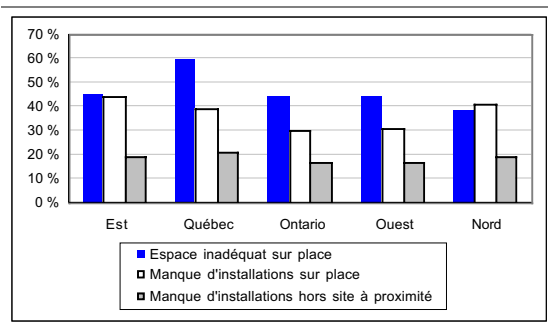
Près de la moitié des employeurs canadiens rapporte que l'espace inadéquat dans le milieu de travail représente un facteur clé pour empêcher le démarrage ou l'expansion des programmes d'activité physique au travail. Toutefois, 35 % des sociétés rapportent que le manque d'installations *sur place* (comme des douches, des râteliers de bicyclettes, etc.) est un obstacle au démarrage ou à l'expansion d'un programme, tandis que la moitié de ce nombre (18 %) indique que les installations *hors site*, mais avoisinantes sont un problème.

Région Les sociétés du Québec sont plus susceptibles que celles de l'Atlantique, de l'Ontario et de l'Ouest d'indiquer que l'espace inadéquat au travail est un obstacle. Les sociétés de la région Atlantique sont plus susceptibles que celles de l'Ontario et de l'Ouest de rapporter que les installations sur place sont un problème.

Caractéristiques du milieu de travail Les plus petites sociétés sont plus susceptibles d'indiquer que le manque d'installations sur place est un obstacle. Les plus grandes sociétés (1 000 employés et plus) sont les moins susceptibles de rapporter la disponibilité d'installations hors site avoisinantes comme obstacle comparativement aux sociétés plus petites. Les sociétés comptant une majorité d'employés masculins ($\geq 50\%$) sont moins susceptibles que celles comptant moins d'employés masculins de rapporter l'espace inadéquat comme problème. Les sociétés comptant plus de postes de soutien ($\geq 50\%$) sont plus susceptibles de rapporter l'espace inadéquat comme obstacle perçu comparativement à celles qui comptent moins de ces postes. De même, les sociétés comptant plus de postes d'ouvriers sont plus susceptibles que les autres de rapporter le manque d'installations sur place comme problème. Par contre, les sociétés comptant moins de postes professionnels ($< 50\%$) sont plus susceptibles de rapporter le manque d'espace comme problème comparativement à celles qui comptent plus de ces postes. Enfin, les sociétés en milieu rural sont plus susceptibles de rapporter le manque d'installations hors site comme obstacle.

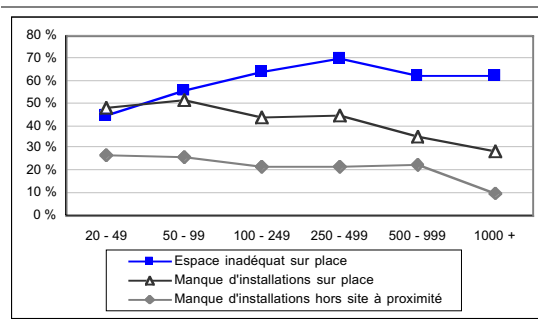
Implications Clairement, l'espace inadéquat est un problème important pour les sociétés canadiennes qui pourraient considérer le démarrage ou l'expansion de programmes d'activité physique et ceci se retrouve dans une variété de caractéristiques du milieu de travail. Pour surmonter cet obstacle, les sociétés pourraient considérer établir des ententes avec les installations d'activité physique locales hors site pour obtenir des rabais de groupes pour les employés, pour offrir des subventions pour l'adhésion aux clubs de conditionnement physique, ou pour louer des installations hors site dans la communauté qui sont spécifiquement désignées ou non pour l'activité physique (y compris les centres communautaires, les écoles, les salles paroissiales).

**INSTALLATIONS ET ESPACE INADÉQUATS
par région, 2003**



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

**INSTALLATIONS ET ESPACE INADÉQUATS
selon la taille de la société, 2003**



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

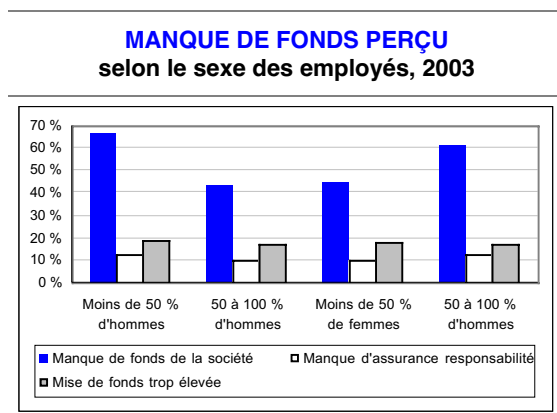
Manque de fonds

Deux sociétés sur cinq indiquent le manque de fonds de la société comme obstacle pour le démarrage ou l'expansion des programmes d'activité physique au travail. Par contre, 14 % des sociétés indiquent que la mise de fonds requise pour un programme d'activité physique est trop élevée et 9 % rapportent que le manque d'assurance responsabilité les empêche de lancer ou de développer un programme d'activité physique en milieu de travail.

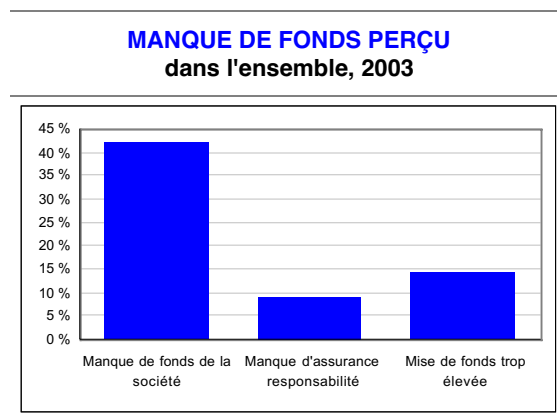
Région Il n'y a pas de variation régionale entre les sociétés qui rapportent le manque de fonds, le manque d'assurance responsabilité et la mise de fonds élevée comme facteurs qui empêchent le démarrage ou l'expansion des programmes d'activité physique en milieu de travail.

Caractéristiques du milieu de travail Les sociétés comptant une majorité d'employées sont plus susceptibles que celles comptant moins d'employées (< 50%) de rapporter le manque de fonds de la société comme problème. De même, les sociétés comptant un peu plus d'employés masculins sont moins susceptibles que celles qui en comptent moins de rapporter le manque de fonds comme problème.

Implications Les questions financières sont le deuxième obstacle cité pour les sociétés canadiennes pour le démarrage ou l'expansion des programmes d'activité physique en milieu de travail. Les sociétés peuvent encourager et appuyer les occasions d'activité physique à bas prix facilement intégrées dans la journée de travail d'un employé. Les sociétés pourraient considérer établir des programmes comme des clubs de marche tôt le matin, à l'heure du déjeuner ou après le travail. Des « pistes » de marche peuvent être conçues et désignées dans l'édifice ou le site de travail, sur les trottoirs ou sur les pistes de marche locales. Les sociétés pourraient aussi considérer encourager l'utilisation des escaliers; Environ la moitié des sociétés ont accès à des escaliers, mais seulement 6 % encouragent leur utilisation (voir le sujet intitulé « Autres occasions d'activité physique au travail »). Les incitatifs de décision ou les messages qui encouragent les personnes à choisir les escaliers se sont avérés efficaces pour augmenter l'activité physique⁸.



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

Manque de temps

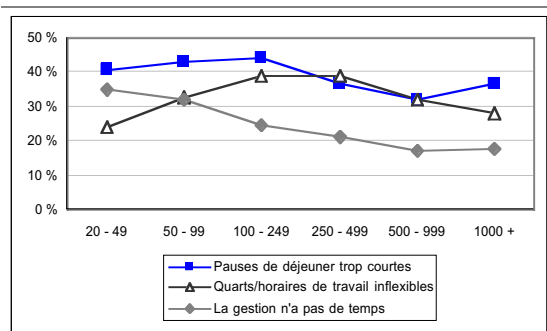
Environ un tiers des sociétés canadiennes rapporte que les courtes pauses pour le déjeuner empêchent le démarrage ou l'expansion des programmes d'activité physique. Un quart des sociétés indiquent que les quarts ou les horaires de travail inflexible et 20 % rapportent le manque de temps de gestion comme obstacles importants à un programme.

Région Les sociétés de l'Ontario sont moins susceptibles que celles de l'Ouest de rapporter les courtes pauses pour le déjeuner comme obstacle et moins susceptibles que celles du Québec de rapporter les quarts ou les horaires de travail inflexibles comme obstacles pour démarrer ou développer des programmes.

Caractéristiques du milieu de travail La proportion de sociétés qui rapportent que la gestion n'a pas de temps à contribuer à un programme d'activité physique est moins importante dans les sociétés plus petites. Les sociétés comptant plus de postes d'ouvriers ($\geq 50\%$) sont plus susceptibles que celles en comptant moins de rapporter les courtes pauses de déjeuner comme obstacle. Les sociétés comptant plus de postes professionnels ($\geq 50\%$) sont moins susceptibles que celles qui en comptent moins de rapporter les quarts ou les horaires de travail comme problème. Les sociétés en milieu rural sont plus susceptibles que celles en milieu urbain d'indiquer les quarts et les horaires de travail inflexibles comme raison pour ne pas démarrer ou développer les programmes.

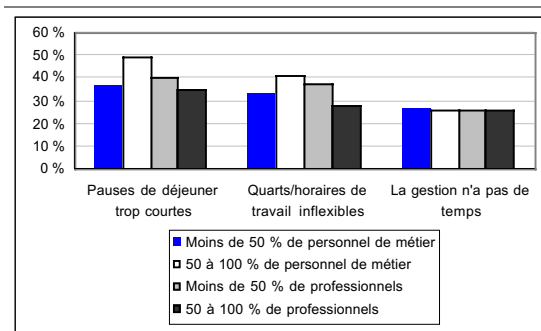
Implications Dans les sujets précédents, la question portait sur la raison pour laquelle les occasions semblent plus limitées pour les plus petites sociétés (voir le sujet « Engagement des sociétés »). Une raison expliquant ce phénomène pourrait être le manque de temps apparent de la part de la gestion pour participer ou contribuer à un programme d'activité physique en milieu de travail. En fait, les résultats de ce sondage indiquent que les plus petites sociétés sont deux fois plus susceptibles que leurs homologues plus grandes de rapporter que la gestion n'a pas de temps pour ces programmes et que ceci empêche les sociétés de démarrer ou de développer les programmes. Il est intéressant de remarquer aussi que les plus petites sociétés sont moins susceptibles d'impliquer les employés au développement de programmes d'activité physique (voir le sujet « Participation des employés au développement des occasions »). Une solution possible serait donc pour les employeurs et la gestion de plus petites sociétés de considérer impliquer les employés beaucoup plus dans le développement et le maintien continu des programmes d'activité physique. Ceci pourrait non seulement résoudre les problèmes de temps pour la gestion de ces tâches, mais la participation des employés à la planification permet d'accroître aussi leurs niveaux de participation aux programmes¹³.

**MANQUE DE TEMPS PERÇU
selon la taille de la société, 2003**



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

**MANQUE DE TEMPS PERÇU
par profession, 2003**



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

Manque d'intérêt et de personnel

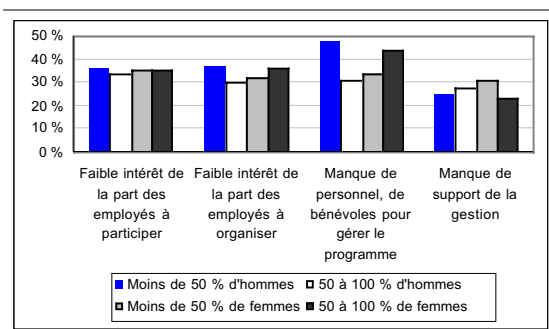
Des proportions égales de sociétés canadiennes (26 % chacune) rapportent que le faible intérêt ou motivation des employés à la participation et à l'organisation d'un programme d'activité physique les empêchent de songer au démarrage ou à l'expansion d'un tel programme. Près du tiers des sociétés indiquent un manque de personnel requis, de personnel formé ou de bénévoles pour gérer le programme comme obstacle et 20 % considèrent le manque de support ou d'intérêt de la gestion comme problème.

Région Il n'y a pas de variation régionale entre les sociétés qui rapportent le manque d'intérêt ou de personnel comme obstacle pour le démarrage ou l'expansion des programmes d'activité physique en milieu de travail.

Caractéristiques du milieu de travail Bien qu'il y ait des différences de taille parmi les sociétés qui indiquent le faible intérêt des employés ou leur faible motivation à participer aux programmes et le faible intérêt de la gestion, il n'y a aucune tendance claire qui prédomine. Les sociétés comptant relativement plus de femmes ($\geq 50\%$) sont plus susceptibles que celles qui en comptent moins de rapporter le manque de personnel requis, de personnel formé ou de bénévoles pour gérer le programme comme obstacle. Les sociétés en milieu rural sont plus susceptibles que celles en milieu urbain et de banlieue de rapporter un manque de personnel, de personnel formé ou de bénévoles pour gérer le programme comme problème.

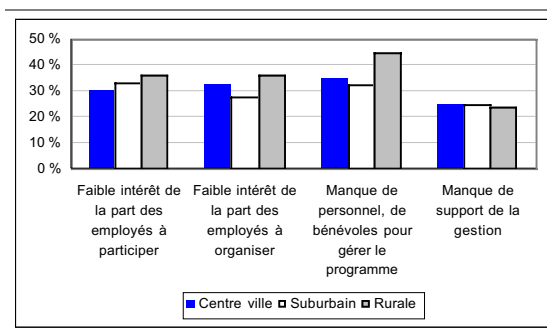
Implications La première étape pour aborder cet obstacle est de comprendre pourquoi les employés de tellement de sociétés ne sont pas intéressés à participer à un programme d'activité physique. Est-ce parce qu'ils préfèrent des types indirects d'activités plutôt que des programmes structurés ? Offrir un milieu favorable à l'activité physique en milieu de travail pourrait aider à aborder cette question. Par exemple, les sociétés pourraient promouvoir le transport actif et la marche, encourager les employés à utiliser l'escalier et souligner et récompenser les employés qui accumulent ou augmentent leur nombre de pas quotidiens. Les incitatifs pourraient inclure des certificats ou des primes, des récompenses monétaires, des pauses ou des tirages de certificats cadeaux ou de marchandise portant sur l'activité physique¹⁸. L'enquête des employés du Sondage indicateur de l'activité physique a trouvé que seulement 10 % des sociétés offrent une reconnaissance ou un autre type de motivation pour encourager l'activité des employés¹⁰. Fournir une formation adéquate et continue pour communiquer et sensibiliser aux politiques et occasions d'activité physique est important¹⁹.

**MANQUE D'INTÉRÊT ET DE PERSONNEL
selon le sexe des employés, 2003**



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

**MANQUE D'INTÉRÊT ET DE PERSONNEL
par emplacement, 2003**



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

Manque de sensibilisation ou de services

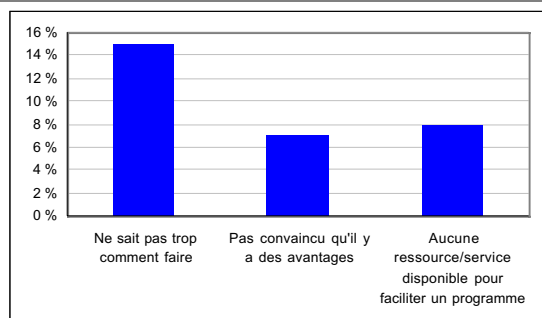
Relativement peu de milieux de travail au Canada indiquent un manque de sensibilisation comme raison pour ne pas lancer ou étendre un programme d'activité physique : 15 % indiquent ne pas savoir comment procéder pour démarrer ou étendre un programme d'activité physique et seulement 7 % ne sont pas convaincus de l'avantage de démarrer ou d'étendre un programme. De même, seulement 8 % rapportent ne pas avoir de ressources ou services disponibles dans leur région pour faciliter un programme

Région Il n'y a pas de variation régionale entre les sociétés qui rapportent un manque de sensibilisation ou un manque de services pour modifier ou démarrer un programme.

Caractéristiques du milieu de travail Les sociétés en milieu rural sont plus susceptibles que les sociétés en milieu urbain ou en banlieue d'indiquer ne pas savoir comment démarrer ou étendre un programme d'activité physique.

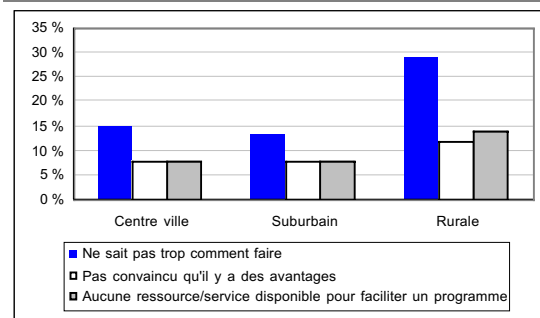
Implications Compte tenu des avantages documentés des programmes d'activité physique, de bien-être et de santé des employés pour les sociétés canadiennes, y compris une réduction d'absentéisme et de roulement des employés, c'est un bon signe que la majorité des sociétés sont convaincues des avantages à retirer des programmes d'activité physique. Par contre, environ une société sur six ne sait pas comment démarrer ou étendre un programme. Elles pourraient trouver des idées des ressources canadiennes actuelles conçues pour aider les sociétés à planifier et à mettre en place des programmes d'activité physique qui vont réussir. Par exemple, il existe déjà des modèles de cas¹⁷, des cadres pour établir des programmes en milieu de travail²⁰, des outils d'auto-évaluation^{20,21} et de vérification et ces outils sont disponibles sur Internet.

MANQUE DE SENSIBILISATION OU DE SERVICES
dans l'ensemble, 2003



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

MANQUE DE SENSIBILISATION OU DE SERVICES
par emplacement, 2003



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP



**MOTIVER OU ENCOURAGER UNE MAIN-D'OEUVRE
PLUS ACTIVE**



Fournir plus d'information et de ressources spécifiques

Un peu plus d'un tiers des sociétés considèrent une trousse d'information utile pour la planification, la mise en oeuvre ou l'expansion d'un programme d'activité physique. Les sociétés ont aussi indiqué d'autres information et ressources utiles y compris : information générale sur le développement et la mise en oeuvre d'un programme (33 %); recherche optimisée sur les avantages de l'activité physique au travail (32 %); guides pratiques pour aider à mettre en oeuvre les programmes ou des modèles de cas (29 %); séminaires, ateliers et services de consultation (27 %); information sur des réussites ou les « meilleures pratiques » (26 %); du matériel audio-visuel (24 %); programmes de formation du personnel (23 %); suivi par des outils d'évaluations des besoins (17 %).

Région Les sociétés de la région Atlantique sont plus susceptibles que celles du Québec, de l'Ontario et de l'Ouest de rapporter que les séminaires, les ateliers ou les services de consultation ainsi que les programmes de formation pourraient aider. Celles de la région Atlantique sont aussi plus susceptibles que celles du Québec de croire que les trousse d'information et le matériel audio-visuel ont de la valeur. Les sociétés de l'Ouest sont plus susceptibles que celles de l'Ontario d'indiquer que la recherche optimisée serait utile. Enfin, les sociétés du Québec sont plus susceptibles que celles de la région Atlantique, de l'Ontario et de l'Ouest de rapporter que les guides pratiques de mise en oeuvre seraient utiles.

Caractéristiques du milieu de travail Les plus grandes sociétés sont plus susceptibles de rapporter que la recherche optimisée, les réussites et un guide pratique de mise en oeuvre seraient avantageux. Les sociétés comptant une plus grande proportion d'employées sont plus susceptibles que celles comptant moins d'employées (< 50 %) d'indiquer que les séminaires, les ateliers et les services consultatifs, les trousse d'information et les programmes de formation du personnel sont avantageux. Les sociétés comptant plus de postes d'ouvriers (≥ 50 %) sont moins susceptibles de rapporter que les séminaires, les ateliers et les services consultatifs, les programmes de formation du personnel, les « réussites » et les trousse d'information pourraient être utiles que celles comptant moins de postes d'ouvriers.

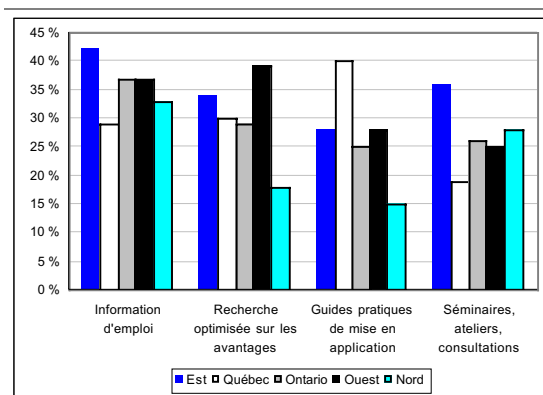
Implications Les sociétés rapportent qu'une variété d'information et de ressources serait utile pour eux dans le développement et l'expansion des programmes d'activité physique. Ce type d'information existe et est facilement disponible sur un certain nombre de sites Web, mais peu de sociétés en sont au courant (voir le sujet intitulé « Sensibilisation à l'activité physique »). Le marketing de ces ressources pourrait augmenter la sensibilisation à leur disponibilité et à leur utilisation.

PLUS D'INFORMATION/RESSOURCES UTILES dans l'ensemble, 2003



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

PLUS D'INFORMATION/RESSOURCES UTILES par région, 2003



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

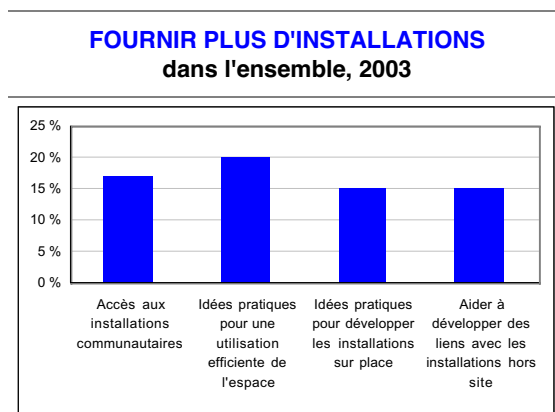
Fournir plus d'installations

Presque une société sur cinq rapporte que les idées pour augmenter l'accès ou développer des installations seraient utiles dans la planification, la mise en oeuvre ou l'expansion de programmes d'activité physique dans leur milieu de travail. En fait 20 % rapportent que les idées pratiques pour une utilisation efficace de l'espace sur place seraient utiles tandis que 17 % rapportent que l'accès à des installations communautaires telles qu'écoles ou centres communautaires seraient utiles, suivies en proportions égales (15 %) de sociétés qui indiquent que les idées pratiques pour développer des installations sur place (comme douches, casiers ou râteliers de bicyclettes) et aider à développer des liens avec des installations hors site seraient utiles.

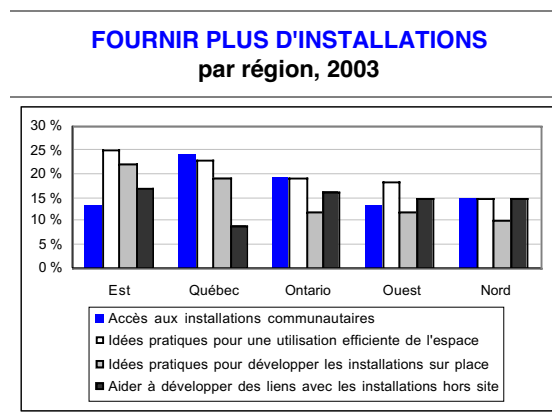
Région Les sociétés du Québec sont plus susceptibles que celles de la région Atlantique et de l'Ouest du Canada de rapporter que l'accès à des installations communautaires, comme écoles et centres communautaires, seraient avantageux. Celles de la région Atlantique sont plus susceptibles que celles de l'Ouest et de l'Ontario de rapporter que les idées pratiques pour développer des installations sur place pourraient être utiles.

Caractéristiques du milieu de travail D'autres caractéristiques du milieu de travail n'étaient pas associées à la réceptivité pour fournir plus d'accès aux installations comme moyen d'appui aux programmes d'activité physique.

Implications Le fait qu'une société sur cinq rapporte que l'aide pour augmenter l'accès ou développer les installations serait utile concorde avec le résultat précédent à l'effet que l'espace inadéquat est l'obstacle indiqué le plus souvent. Ces sociétés pourraient explorer la rentabilité d'options d'accès aux installations hors site en réseautant avec d'autres sociétés qui ont réussi à établir des ententes avec les installations locales d'activité physique hors site pour obtenir des rabais de groupes pour les employés, l'utilisation d'installations hors site dans la communauté spécifiquement axées sur l'activité physique (comme aré纳斯, piscines); et l'utilisation d'installations non spécifiquement conçues pour l'activité physique (y compris les centres communautaires, les écoles, les salles paroissiales).



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

Motiver le personnel

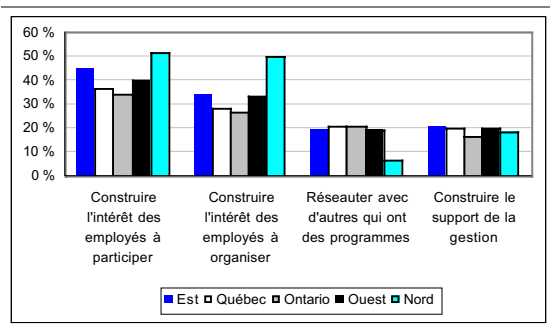
Deux sociétés sur cinq indiquent que de l'aide pour établir un intérêt ou une motivation de la part des employés à *participer* au programme serait utile pour la planification, la mise en oeuvre ou l'expansion des programmes d'activité physique au travail. Ceci est suivi par l'aide pour établir un intérêt ou une motivation de la part des employés en *organisant* un programme (31 %). En plus, 20 % des sociétés rapportent que le réseautage avec d'autres qui offrent des programmes d'activité physique et 19 % rapportent que de l'aide pour établir un support de gestion et une option d'inclusion au programme seraient avantageux.

Région Les sociétés de la région Atlantique du Canada sont plus susceptibles que celles de l'Ontario de rapporter que de l'aide pour établir l'intérêt ou la motivation des employés à participer au programme d'activité physique serait utile.

Caractéristiques du milieu de travail Les plus grandes sociétés sont plus susceptibles de rapporter que le réseautage avec d'autres qui offrent des programmes d'activité physique serait utile. Les sociétés comptant relativement plus de postes d'ouvrier ($\geq 50\%$) sont moins susceptibles de rapporter que l'aide pour établir un soutien de gestion et un intérêt ou une motivation de la part des employés pour participer et organiser les programmes serait avantageux que celles comptant moins de ces postes.

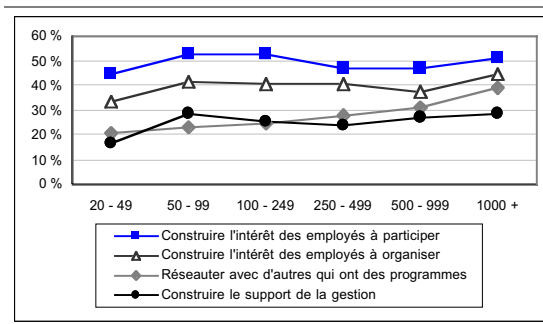
Implications Les données de ce sujet se rapprochent étroitement du sujet intitulé « Manque d'intérêt et de personnel ». Les sociétés qui désirent motiver et encourager l'activité physique chez les employés peuvent reconnaître ceux qui participent à des activités physiques ou qui se déplacent activement pour se rendre au travail avec des incitatifs et des récompenses. Les sociétés pourraient aussi fournir de la formation pour les gestionnaires et les employés clés pour qu'ils puissent communiquer plus efficacement les politiques en matière de santé et d'activité physique et promouvoir les occasions d'activité physique dans l'ensemble du milieu de travail¹⁹. Les sociétés devraient aussi encourager le personnel cadre à être plus actifs car ces personnes sont dans une position leur permettant d'être des modèles pour les comportements d'activité physique appropriés.

MOTIVER LE PERSONNEL
par région, 2003



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

MOTIVER LE PERSONNEL
selon la taille de la société, 2003



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

Augmenter le financement et le personnel des programmes d'activité physique

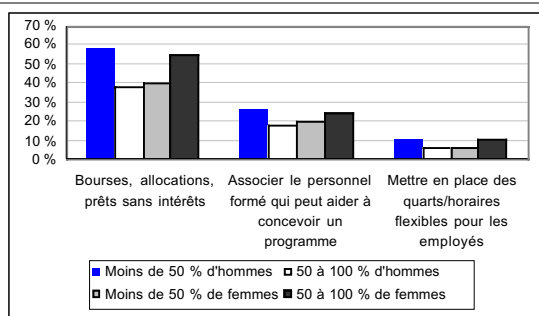
Presque deux sociétés sur cinq indiquent que les octrois, subventions ou prêts sans intérêt pourraient probablement les aider à planifier, mettre en oeuvre ou étendre leurs programmes d'activité physique. De plus, 17 % des sociétés rapportent que les liens avec un personnel formé ou des experts qui peuvent aider à la conception et au développement d'un programme serait avantageux. Seulement 7 % indiquent que la mise en place de quarts/horaires flexibles pour les employés serait avantageuse.

Région Il n'y a pas de variation régionale entre les sociétés rapportant un financement accru ou personnel comme outils utiles pour la planification, la mise en oeuvre ou l'extension des programmes d'activité physique.

Milieu de travail Les sociétés comptant une majorité d'employées ($\geq 50\%$) sont plus susceptibles que celles en comptant moins de rapporter que les octrois, les subventions ou les prêts sans intérêt pourraient être utiles. Les sociétés comptant relativement plus de postes d'ouvriers ($\geq 50\%$) sont moins susceptibles que celles en comptant moins de rapporter que les liens avec un personnel formé ou des experts qui peuvent les aider à concevoir et développer un programme seraient avantageux. Les sociétés en milieu rural sont plus susceptibles que les sociétés en milieux du centre ville et en banlieue de rapporter que la disponibilité d'octrois, de subventions ou de prêts sans intérêt pourraient les aider à mettre de l'avant des programmes d'activité physique.

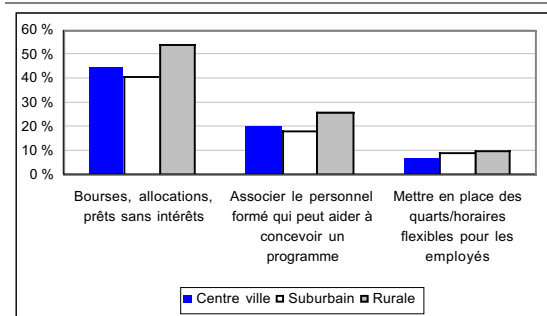
Implications L'accès aux octrois, subventions ou prêts sans intérêt est cité par un nombre important de sociétés comme solution utile pour la planification, la mise en oeuvre ou l'expansion des programmes d'activité physique. En effet, c'est la même proportion de société qui indiquait que le manque de fonds était un obstacle pour le démarrage ou l'expansion de tels programmes. Les sociétés pourraient ne pas être au courant du fait que les programmes d'activité physique n'ont pas besoin d'avoir des investissements financiers coûteux. En effet, les outils sont disponibles en ligne pour aider les sociétés à développer et à évaluer un programme qui fonctionne bien. Par exemple, le Conseil canadien de la santé et de la vie active au travail, avec Santé Canada vient d'établir un programme Escalier vers la Santé qui encourage les employés à utiliser l'escalier plus fréquemment comme moyen d'augmenter leur activité physique.²² Le site Web appuie l'adoption de ce programme dans une variété de milieux de travail en offrant quatre scénarios aux fins de budget. Ces scénarios vont de programmes à faible ou aucun budget aux programmes à budgets importants, avec du matériel de promotion (affiches), des outils de planification et du matériel d'évaluation.

AUGMENTER LE FINANCEMENT ET LE PERSONNEL
selon le sexe des employés, 2003



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP

AUGMENTER LE FINANCEMENT ET LE PERSONNEL
par emplacement, 2003



Sondage d'occasions d'activité physique au travail 2003, ICRCP



POUR FAIRE UNE DIFFÉRENCE



Créer une main-d'œuvre plus active

Les stratégies d'intervention pour créer une main d'œuvre plus active doivent cibler une liste complète de déterminants modifiables individuels, sociaux, du comportement, environnementaux et de politique.⁸ Les facteurs individuels incluent la motivation et l'intention de modifier le comportement pour atteindre les résultats voulus. Les facteurs sociaux peuvent impliquer le soutien social, tel que l'encouragement des employeurs et des collègues et les niveaux d'activité perçue des collègues. L'environnement physique inclut les facteurs tels que la composition physique du milieu de travail, l'esthétique, la disponibilité et la convenance des installations et des caractéristiques de l'environnement urbain à l'appui du transport actif, des liens aux systèmes de transport et l'accès physique aux installations. Les facteurs institutionnels sont aussi impliqués sous la forme de politiques, procédures, programmes et règles d'activité physique dans le milieu de travail. Dans une révision systématique sur l'efficacité des interventions permettant d'augmenter l'activité physique, des chercheurs des États-Unis ont utilisé un cadre de travail comptant trois catégories d'interventions : les approches d'information, les approches sociales et de comportements, et les approches environnementales et politiques. Dans cette étude, ils définissent les approches d'information comme des changements de « connaissances et d'attitudes quant aux occasions d'activité physique au sein d'une communauté »; les approches sociales et de comportements comme le développement des compétences et l'établissement de soutiens sociaux favorisant l'activité physique et les approches environnementales et politiques comme une modification de l'environnement pour qu'il offre des occasions « sans danger, attrayantes et pratiques » d'activité physique.⁸

L'infrastructure du milieu de travail est propice pour augmenter les niveaux d'activité physique des adultes canadiens, car il donne accès à une tranche importante de population, il offre de la structure sous forme de systèmes d'information et de communication actuels, de support social et d'installations en plus d'occasions pratiques et accessibles. Cet aspect est développé plus en profondeur dans les pages suivantes. Aux fins de ce rapport, les recommandations pour faire une différence ont été structurées à l'aide d'un cadre semblable à celui cité dans la révision précédente portant sur le milieu de travail canadien. Plusieurs de ces recommandations ont déjà été citées précédemment dans d'autres rapports de l'Institut, ciblant les professionnels et les décideurs de politiques pour la promotion de l'activité physique, mais elles sont particulièrement pertinentes lorsqu'on les considère sous le point de vue du milieu de travail.¹⁰

Fournir de l'information et une sensibilisation accrue au sujet de l'activité physique

Les milieux de travail sont particulièrement bien placés pour augmenter la sensibilisation quant aux avantages de l'activité physique pour les travailleurs canadiens. En fait, les données de ce rapport indiquent que la majorité des sociétés offrent de l'information sur le conditionnement physique ou la santé à leurs employés par des babillards, des bulletins et des courriels (74 %); 38 % offrent de l'information et du matériel de promotion au sujet des politiques et des programmes à l'appui de l'activité physique au travail; et environ un quart offrent des séminaires, des ateliers, des conférenciers ou des programmes de formation pour augmenter la sensibilisation des employés quant à l'activité physique ou pour fournir des instructions ou des directives pour devenir actifs. Cette perspective de l'employeur est en contraste avec celle des employés car les employés indiquent une plus faible disponibilité de ces types de ressources. Cette différence de perception mène à une question à savoir si l'information est « disponible » pour les employés qui prennent l'initiative pour découvrir cette information ou si les employeurs présentent cette information de manière active à leurs employés. Les employeurs, eux-mêmes, n'ont qu'une sensibilisation faible à modérée des ressources d'activité physique qui existent, et 36 % d'entre eux connaissent le *Guide d'activité physique canadien pour une vie active saine du Canada*, 18 % connaissent le site Web du *Réseau canadien de la santé*, et seulement 4 % connaissent le site Web *La vie active au travail: Une Bonne Affaire*. Pour augmenter la sensibilisation à l'activité physique chez les employés, les sociétés et les employeurs devraient :

- ✓ Fournir des messages ciblés sur le niveau d'activité physique et de motivation des individus ou leur niveau de changement. Le matériel d'intervention selon l'étape devrait aussi contenir de l'information établie à partir d'une théorie, facile à lire et attrayante, y compris des couleurs, des caractères intéressants et ainsi de suite.^{23,24}
- ✓ Promouvoir des lignes directrices nationales visant l'activité physique, telles que le Guide d'activité physique canadien pour une vie active saine¹⁵; songer à placer une affiche dans la cafétéria ou dans d'autres lieux très fréquentés, disposer des exemplaires de ce guide dans un endroit de consultation de références ou le mettre à la disposition des employés, par l'entremise du bureau d'administration ou du bureau de santé et de sécurité.
- ✓ Afficher de l'information sur l'activité physique dans des bulletins de bien-être et d'activité physique ou sur des babillards ou par des courriels ciblés de la part de la société.
- ✓ Afficher de l'information au sujet des avantages d'un déplacement actif pour réduire les émissions environnementales et encourager les employés à marcher pour des déplacements assez courts et combiner la marche avec le transport en commun pour se rendre au travail.
- ✓ Afin que les informations sur l'activité physique soient exposées le plus possible aux regards des employés, faire en sorte qu'elles soient attirantes et placées dans des endroits stratégiques.
- ✓ Obtenir et fournir les outils et les ressources appropriés pour promouvoir l'activité physique des employés. Les ressources comme les Critères d'un milieu de travail canadien sain,²⁵ l'Escalier vers la Santé,²² le site Web La vie active et la santé au travail: Une Bonne Affaire,¹⁷ le site Web du Réseau canadien de la santé,¹⁶ le site Web Vert l'Action pour un transport actif,²⁶ l'information sur les foires locales sur la santé, les ateliers, les soirées d'information incluant des professionnels de l'activité physique dans la communauté et l'accès aux infirmières de la santé publique ou des lignes téléphoniques d'information seraient utiles.
- ✓ Promouvoir l'activité physique comme étant un moyen de maîtriser le stress du travail. Le Sondage indicateur de l'activité physique en 2001 révèle que neuf personnes sur dix croient que la pratique régulière de l'activité physique permet de mieux maîtriser et de réduire le stress (13 % en sont moyennement convaincues et 75 % en sont fermement convaincues).¹⁰
- ✓ Adopter des idées novatrices afin de mieux faire connaître les programmes d'activité physique aux employés; par exemple, donner à des employés le rôle «d'ambassadeurs» contribuant à diffuser des informations sur les programmes d'activité physique et assurant la communication entre la direction et les services de l'entreprise²⁷; à Boston, le Beth Israel Hospital a fait connaître ses stratégies de promotion de la santé en confiant à de tels ambassadeurs, dans chaque service clé, la tâche d'aider à distribuer des bulletins de promotion de la santé; en contrepartie, ces ambassadeurs obtenaient des points pouvant servir à acheter des articles incitatifs ou à participer à un tirage.²⁷

Établir des politiques et des programmes pour l'activité physique au travail

Des politiques et des programmes pourraient être établis à l'appui de l'activité physique et pour ajouter un environnement social et physique positif. Les milieux de travail et les employeurs devraient :

- ✓ Adopter des politiques pour renforcer les alternatives ou les soutiens indirects dans le milieu de travail qui encouragent l'activité physique et les comportements sains. Ceci inclut le partage d'emploi, le télétravail, les interdictions de fumer, les bons choix en matière alimentaire dans les distributrices ou à la cafétéria et les politiques pertinentes. À l'heure actuelle, un nombre faible à moyen de société

ont des politiques formelles pour permettre ces types de soutiens indirects. Par exemple, 28 % des milieux de travail ont des politiques formelles permettant des journées aux vêtements moins contractés ou de codes de vêtements plus décontractés, tandis que 8 % ont des politiques formelles encourageant la participation des employés aux activités physiques spéciales durant le travail et à peine 3 % ont des politiques formelles au sujet des heures de déjeuner prolongées pour les employés.

- ✓ Adopter des politiques qui permettent aux employés d'avoir des horaires de travail flexible afin qu'ils tirent parti des possibilités d'activité physique qui existent; ce type d'horaires peut aider à surmonter l'obstacle à la pratique de l'activité physique qui arrive en tête de liste — le manque de temps. La plupart des milieux de travail au Canada (74 %) n'ont pas actuellement de politiques au sujet du télétravail ou du travail à la maison comme moyen d'encourager l'activité physique; 66 % n'ont pas de politique pour le partage d'emploi et 46 % n'ont pas de politiques au sujet des heures flexibles de travail.
- ✓ Adopter des politiques générales de promotion de la santé au travail, ainsi que des politiques écrites qui appuient spécifiquement la pratique de l'activité physique chez les employés; établir clairement les objectifs d'activité physique que vise l'entreprise ou utiliser des «tableaux d'affichage de pointage» pour surveiller le comportement des employés en matière de santé.²⁸
- ✓ Promouvoir des programmes polyvalents d'activité physique; ces programmes devraient encourager la pratique de l'activité physique et enseigner des aptitudes à la vie quotidienne qui sont importantes en milieu de travail, telles que le travail en équipe, la discipline, le leadership, l'estime de soi et l'équité.
- ✓ Appuyer les employés en offrant des programmes complets d'activité physique; de tels programmes pourraient comprendre des possibilités et des programmes d'activité physique offerts le matin de bonne heure, pendant les pauses, à midi, après le travail et pendant les fins de semaine.
- ✓ Favoriser, en milieu de travail, les programmes qui offrent un choix d'activités physiques structurées et non structurées et d'activités compétitives et non compétitives; de tels programmes encourageront la participation de tous les gens, quels que soient leur niveau d'habileté, de développement et leur degré de confiance.
- ✓ Encourager des activités physiques pratiquées par des personnes qui sont de sexes, de cultures et d'âges différents et qui ont des dispositions physiques ou des handicaps dissemblables; donner des exemples de telles activités.
- ✓ Établir des politiques assurant que les travailleurs disposent des installations, de l'équipement et des articles répondant à leurs besoins en matière d'activité physique; ces aménagements peuvent se trouver sur les lieux ou à l'extérieur du milieu de travail, dans la communauté; veiller à ce que les travailleurs aient des possibilités de faire de l'activité physique pendant tout l'année, malgré les variations saisonnières.
- ✓ Favoriser le leadership partagé dans le cadre de l'organisation des programmes d'activité physique; demander à des personnes de tous les niveaux de l'entreprise de former un comité, dont le mandat consistera à examiner le rôle de l'activité physique dans le milieu de travail de l'entreprise; parmi les responsabilités de ce comité peuvent figurer l'élaboration, la promotion et la mise en place d'un programme d'activité physique et d'un système de communication avec la direction; obtenir le point de vue des travailleurs, dans le cadre de l'élaboration, de l'organisation et de l'administration des programmes et des activités de mieux-être, afin susciter un plus grand intérêt pour ces activités et une plus grande participation; la participation des employés au processus de planification accroît leur niveau de participation aux programmes¹³; autoriser les employés qui, à titre bénévole, prennent part à

l'organisation des activités physiques ou siègent au sein du comité d'activité physique, de le faire pendant les heures de travail.²⁹

- ✓ Former un réseau avec d'autres entreprises qui ont mis en place un programme d'activité physique ou tirer des leçons de l'expérience qu'elles ont acquise dans ce domaine; publier des exemples de programmes de promotion de la santé implantés dans des entreprises, tels que le programme LIVE FOR LIFE de Johnson & Johnson³⁰, le programme LifeScapes de 3M ou le programme de la Compagnie d'Assurance du Canada sur la Vie.³¹
- ✓ Évaluer régulièrement les programmes offerts pour s'assurer que les programmes, les installations et les instructions d'activité physique répondent aux besoins des employés.

Fournir un environnement social qui encourage l'activité physique

La culture de l'entreprise envoie des messages au sujet de la valeur pour l'entreprise d'un milieu où les employés sont actifs et ce message est transmis par des politiques quotidiennes, un style et des activités de travail, en développant, simulant et renforçant les comportements importants. Bien que la majorité des employeurs canadiens (80 %) considèrent l'activité physique comme une préoccupation et une responsabilité *partagées* entre les employés et les employeurs, seulement un tiers des employeurs canadiens rapportent que le soutien et l'encouragement des employeurs aident *substantiellement* les employés à être plus actifs physiquement. Un autre tiers croit que cela aide *modérément* et un peu moins du tiers rapportent que ce type de soutien ou d'encouragement aide les employés à être actifs seulement *un peu* ou *pas du tout*. Pour créer un environnement de travail qui appuie l'activité physique, les milieux de travail pourraient :

- ✓ Favoriser les clubs de marche à l'heure du déjeuner pour offrir un soutien social qui encourage les employés à marcher chaque jour.
- ✓ Participer aux activités nationales (par ex., *Pour votre santé bougez*) et promouvoir la participation aux défis actifs en matière de transport (par ex. *Le Défi Transport* de Vert l'Action).
- ✓ Fournir des incitatifs au transport actif, tel que les laissez-passer subventionnés pour le transport en commun. Pour les plus grandes sociétés, une valeur cible pour les incitatifs pourrait être d'offrir la même sinon une plus grande valeur à l'espace de stationnement.
- ✓ Encourager les employés à faire de l'activité physique en dehors du lieu de travail ou des heures de travail, dans le cadre d'activités communautaires de loisirs, par exemple.
- ✓ Faire part, autant aux directeurs qu'aux autres employés, des avantages que procure une main d'oeuvre physiquement active.
- ✓ Obtenir, utiliser ou modifier les outils actuels pour développer « Une bonne affaire » pour l'activité physique en milieu de travail. Des modèles sont disponibles sur le site Web « La vie active au travail: Une bonne affaire »,¹⁷ des histoires de cas sont disponibles sur le Réseau canadien de la santé,¹⁶ du matériel de promotion et des outils d'évaluation sont disponibles par le programme L'Escalier vers la santé de Santé Canada,²² ou d'autres outils et cadres en ligne sont disponibles dans les provinces.²⁰
- ✓ Donner des incitatifs ou des récompenses aux employés qui se livrent à des activités physiques; cela peut comprendre des certificats ou des récompenses, des récompenses pécuniaires, du temps de congé ou des tirages de bons-cadeaux qui encouragent la pratique de l'activité physique (c.-à-d. des bons-cadeaux de magasins locaux d'articles de sport, de livres sur l'activité physique, les loisirs et la vie saine, etc.).¹⁸

- ✓ Associer les programmes au sein de la société à d'autres initiatives canadiennes pour renforcer la valeur d'une main d'œuvre active. Par exemple, les sociétés peuvent présenter une demande de Prix Environnement de travail sain développé par l'Institut national de la qualité en partenariat avec Santé Canada³² afin de souligner le travail des employeurs qui « font la promotion, encouragent, soutiennent et offrent des programmes et des politiques de santé exemplaires dans le milieu de travail ».
- ✓ Offrir des récompenses sociales ou des formes de renforcement social aux employés qui se livrent à des activités physiques; par exemple, organiser un événement social pendant lequel les employés qui s'adonnent à des activités physiques seront reconnus en public, créer un «prix de l'Employé actif du mois», veiller à ce que les directeurs et les cadres supérieurs encouragent et louent verbalement les employés qui font de l'activité physique et utiliser le système de diffusion publique pour reconnaître les participants d'activités physiques ou les équipes victorieuses.
- ✓ Encourager les employés à participer à des événements d'activité physique locaux spéciaux, tels qu'hiverACTIF, étéACTIF, la Course Terry Fox, le Défi à l'entreprise ou la Semaine de la santé en milieu de travail.
- ✓ Offrir aux employés une atmosphère favorable à l'activité physique en commanditant des activités physiques communautaires ou en apportant sa contribution financière à des équipes sportives locales pour l'achat d'équipement, de chandails ou l'organisation de tournois ou en commanditant des séances d'activité physique au sein de la communauté, telles que des séances gratuites de patinage ou de natation.
- ✓ Travailler pour réduire ou éliminer les obstacles à l'activité physique, tout particulièrement dans le milieu de travail. Être conscients des obstacles perçus par les travailleurs et mettre en place des pratiques pour les aider à réduire ces inquiétudes. Ce rapport montre que l'espace inadéquat, les contraintes financières, le manque de temps et le manque d'intérêt et de personnel représentent des obstacles clés à l'activité physique. Les employeurs peuvent personnaliser les messages, les programmes ou les politiques pour surmonter ces obstacles, et ceci peut inclure ajouter des heures flexibles en réponse au manque de temps, faire la promotion d'occasions d'activité physique à bas prix (comme des clubs de marche tôt le matin, à l'heure du déjeuner ou après le travail), ou faire participer les employés à la planification et au développement de programmes d'activité physique. En outre, il faut songer que les personnes à différentes étapes de changements vivent différents types d'obstacles à l'activité physique ce qui indique le besoin de tenir compte de ces différences pour le développement des stratégies.³³
- ✓ Encourager les collègues de travail à établir un système de jumelage pour qu'ils s'appuient mutuellement en se livrant à des activités physiques.²³
- ✓ Favoriser le soutien des membres de la famille en faisant valoir des activités physiques auxquelles toute la famille prend part; pour ce faire, ils peuvent autoriser tous les membres de la famille à utiliser les installations de conditionnement physique qui sont sur les lieux ou tenir une journée d'activité physique pour les employés et leurs familles; cela contribuerait à réduire l'obstacle que peut constituer le fait de concilier la vie de famille et un emploi.
- ✓ Fournir un counselling sur les divers aspects de l'activité physique ciblant les employés. De nombreux travailleurs sont fortement convaincus des avantages de l'activité physique reliée au travail. Par exemple, entre 80 et 90 % des personnes croient que l'activité physique régulière permet de mieux faire face au stress et de le réduire, d'améliorer la productivité, d'accélérer le rétablissement suite à des maladies qui ne sont pas très graves et d'aider les employés à devenir plus efficace au travail.

Le counselling pourrait se concentrer sur la manière de surmonter les obstacles à l'activité physique, la manière d'établir des objectifs personnels en termes d'activité physique, d'avantages sociaux reliés à l'activité physique, d'occasions d'activité physique dans la communauté, d'information qui développe la confiance et les compétences pour divers types d'activités ou la prévention des blessures.¹⁰

- ✓ Étendre les programmes d'activité physique de l'entreprise à des personnes qui n'y participent pas actuellement.³⁴
- ✓ Encourager les directeurs ou les cadres supérieurs à faire de l'activité physique; ce sont des personnes auxquelles le poste qu'elles occupent donne l'influence d'exercer le rôle de modèles de comportement approprié en matière d'activité physique.
- ✓ Assurer une formation adéquate pour les gestionnaires et les employés importants pour augmenter efficacement la sensibilisation des politiques et des programmes d'activité dans l'organisation;¹⁹ ces employés devraient suivre une formation ou une séance de perfectionnement au moins une fois par an afin de se tenir au courant des derniers développements en matière de recherche, de compétences et de lignes directrices visant l'activité physique.
- ✓ Inviter des professionnels locaux de l'activité physique pour parler aux employés au sujet d'aspects précis d'activité physique. Ces professionnels incluent des chefs de file de conditionnement physique ou des professionnels dans des organisations nationales, provinciales ou régionales portant sur l'activité physique. Des discussions pendant les heures de déjeuner peuvent être organisées sur plusieurs sujets portant sur la santé et le bien-être. Ajouter à ces classes, ces ateliers ou ces conférences des groupes de discussion, des vidéos, des ressources Internet, des livres, des livrets d'information sur l'activité physique dans les logiciels de paie ou d'autres types de médias.³⁵
- ✓ Encourager les employés à discuter d'activité physique avec leurs médecins et d'autres professionnels des soins de santé; faire intervenir des médecins ou d'autres professionnels des soins de santé pour établir le bien-fondé de l'activité physique en milieu de travail; ces personnes peuvent être, par exemple, une source de référence crédible pour décrire la rentabilité d'un programme de promotion de la santé dans une entreprise ou elles peuvent faire part des avantages de l'activité physique aux employés³⁶; de fait, un sondage mené au Canada indique que les médecins sont, pour les employés, la principale source d'informations éducatives sur le mieux-être.³⁷

Fournir un environnement physique qui encourage l'activité physique

L'environnement physique inclut les facteurs tels que la composition physique du milieu de travail, l'esthétique, la disponibilité et la convenance des installations et des caractéristiques de l'environnement urbain à l'appui du transport actif, des liens aux systèmes de transport et l'accès physique aux installations. Bien qu'assez peu de milieux de travail aient de l'équipement et des installations d'activité physique à ou près du travail, 31 % des milieux rapportent un accès à l'équipement d'exercice pour les employés, 27 % ont accès aux installations de conditionnement physique et d'activité physique hors site, et 18 % ont des installations ou des salles de conditionnement physique sur place. Par contre, l'accès aux installations qui soutiennent l'activité physique, y compris des vestiaires ou des casiers, des râteliers de bicyclettes et des douches sont assez courants. Pour créer un environnement de travail qui appuie l'activité physique, les milieux de travail pourraient :

- ✓ Encourager et soutenir les employés à faire la navette activement pour le travail. La plupart des travailleurs canadiens (80 %) conduisent (ou sont des passagers dans les voitures) comme moyen de transport, tandis qu'un autre 10 % utilisent le transport en commun et 8 % utilisent des formes actives de transport, comme la marche ou la bicyclette.³⁸

- ✓ Fournir aux employés des aménagements sur les lieux, tels que des râteliers sécurisés de bicyclettes, des douches, des casiers et des vestiaires, pour les encourager à faire de l'activité physique et à utiliser des modes de transport actifs; s'assurer que ces aménagements sont propres et qu'il y en a en nombre suffisant pour l'effectif;
- ✓ Veiller à ce que l'entretien des trottoirs, des voies, des pistes et de l'éclairage corresponde aux normes de sécurité; selon les résultats d'une étude, une piste dont les facteurs environnementaux sont favorables — c.-à-d. environnement plaisant, commodité et sécurité — donne, aux employés d'un parc industriel situé à proximité, la possibilité de marcher ou de faire de l'exercice pendant la journée de travail; cette étude indique aussi que cette piste est utilisée le plus fréquemment le matin de bonne heure et en fin d'après-midi pendant les jours de semaine.³⁹
- ✓ Apporter des changements d'environnement de travail qui n'exigent pas des personnes qu'elles prennent des décisions « actives ». Ces types d'interventions « passives » peuvent inclure avoir des escaliers accessibles et pratiques et ensuite prévoir des affiches très visibles et attrayants près des ascenseurs ce qui incite les personnes à utiliser les escaliers.⁴⁰ Bien que la moitié des sociétés canadiennes indiquent qu'elles ont des escaliers faciles d'accès, mais à peine 6 % des sociétés ont des affiches qui encouragent l'utilisation des escaliers. S'assurer que les escaliers soient bien éclairés, bien entretenus et sans danger. Les grands milieux de travail pourraient aussi travailler avec les communautés pour encourager une utilisation mixte du terrain (commerciale, résidentielle, courses, etc.) dans les nouveaux développements communautaires près de leurs milieux de travail ce qui pourrait aider à favoriser un déplacement actif aux installations locales.⁴⁰
- ✓ Trouver des endroits faciles d'accès pour les piétons et les cyclistes en explorant des options d'endroits.
- ✓ Travailler avec les services de planification municipale pour améliorer les environnements des piétons et des cyclistes pour rendre le transport actif plus attrayant ou valable comme choix pour les employés.
- ✓ S'assurer que les installations d'activité physique qui existent sur les lieux correspondent à l'effectif; il est cependant important de noter qu'il n'a pas été prouvé que la présence d'installations de conditionnement physique sur les lieux accroît réellement la pratique de l'activité physique⁴¹; on suggère que ces types d'installations conviennent mieux à un milieu de travail de grande envergure (> 1 000 employés).⁴²
- ✓ S'assurer que les aménagements et que les installations d'activité physique soient pratiques, à prix abordable et sans danger.⁴¹ Assurer des endroits sans danger en milieu de travail pour les employés où ils peuvent ranger les bicyclettes en sécurité.
- ✓ Offrir aux employés différentes activités physiques faciles, peu coûteuses et simples à intégrer dans la vie de tous les jours;⁴³ par exemple, la marche est l'activité de loisir la plus répandue chez les personnes de tous les âges et c'est une activité simple et peu coûteuse; les entreprises peuvent envisager des programmes tels que des clubs de marche offrant des activités le matin de bonne heure, à midi ou après le travail; des «pistes» de marche peuvent être créées dans tout l'édifice ou dans le réseau local de sentiers de marche.
- ✓ Promouvoir des sports d'équipe, comme le basket-ball, le soccer et le volley-ball, et des clubs d'activités physiques telles que le yoga, le tai-chi, la bicyclette, le ski et la marche dans les programmes de loisirs.

- ✓ Songer à louer des installations locales d'activité physique, telles qu'une salle de quilles, une piscine ou une patinoire, pour donner aux employés une journée de loisirs ou d'activité physique en guise de récompense.⁴³ Envisager d'utiliser des installations communautaires qui sont situées en dehors des lieux de travail et qui ne sont pas destinées spécifiquement à la pratique de l'activité physique, telles que des centres communautaires, des écoles ou des salles paroissiales.
- ✓ Conclure, avec des installations locales d'activité physique situées en dehors des lieux de travail, des ententes visant l'obtention de rabais de groupe pour les employés; les petites entreprises peuvent envisager de s'unir pour négocier ensemble de telles ententes; financer l'inscription des employés à un club de conditionnement physique.
- ✓ Fournir et financer des moyens de transport accessibles entre les lieux de travail et les lieux, situés en dehors des lieux de travail, où les employés font de l'activité physique en milieu de travail; cela peut contribuer à rendre la pratique de l'activité physique accessible à tous les employés.



ANNEXES



Annexe A – Tableaux

Tableaux de filtrages des données

Différence requise entre deux proportions pour que l'écart soit significatif.....	73
---	----

Politiques pour encourager l'activité physique

Politiques portant sur les heures de travail flexibles.....	75
Politiques portant sur le partage d'emploi.....	76
Politiques portant sur le télétravail ou le travail à la maison.....	77
Politiques portant sur le code de vêtements plus décontractés ou les jours à vêtements décontractés.....	78
Politiques portant sur la prolongation des heures de déjeuner.....	79
Politiques portant sur la participation des employées à des activités physiques spéciales.....	80
Politiques portant sur les avantages de l'assurance maladie privée.....	81
Politiques portant sur la promotion de l'activité physique durant le recrutement.....	82

Soutiens et accès à l'activité physique au travail

Aménagements à l'appui de l'activité physique.....	83
Installations d'exercices et de conditionnement physique.....	84
Autres occasions d'activité physique au travail.....	85
Occasions sportives et récréatives au travail.....	86
Programmes de conditionnement physique au travail.....	87
Programmes complets.....	88
Accès aux occasions d'activité physique.....	90
Information sur l'activité physique.....	91
Soutien social à l'activité physique.....	92

Évaluation des programmes d'activité physique

Méthodes d'évaluation - participation individuelle et impacts.....	93
Méthodes d'évaluation - impacts - économiques.....	95

Attitudes

Engagement des sociétés.....	96
Appui et encouragement des sociétés.....	97
Évaluation des occasions d'activité physique.....	98
Changements au niveau des occasions d'activité physique.....	99
Gestion des occasions d'activité physique.....	100
Emploi d'une personne spécialisée parmi le personnel.....	101
Participation des employés au développement des occasions.....	102
Financement des occasions d'activité physique au travail.....	103
Parrainage d'équipes ou d'activités physiques locales.....	104

Sensibilisation aux avantages de l'activité physique

Sensibilisation d'information d'activité physique.....	105
Avantages économiques perçus de l'activité physique.....	106
Avantages de ressources humaines perçus de l'activité physique.....	108

Obstacles à l'activité physique au travail

Installations et espace inadéquats	110
Manque de fonds	111
Manque de temps.....	112
Manque d'intérêts et de personnel.....	113
Manque de sensibilisation ou de services.....	114

Motiver ou encourager une main-d'oeuvre plus active

Fournir plus d'information et de ressources spécifiques	115
Fournir plus d'information.....	117
Motiver le personnel.....	118
Augmenter le financement et le personnel des programmes d'activité physique.....	119

Différence requise entre deux proportions pour que l'écart soit significatif

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Échantillon	Pourcentage soumis au test ¹								
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %
ENSEMBLE, CANADA										
Est	1728	2.0	2.7	3.1	3.3	3.3	3.3	3.1	2.7	2.0
Terre-Neuve	299	4.8	6.4	7.3	7.9	8.0	7.9	7.3	6.4	4.8
Île-du-Prince-Édouard	75	9.6	12.8	14.7	15.7	16.0	15.7	14.7	12.8	9.6
Nouvelle-Écosse	44	12.5	16.7	19.1	20.5	20.9	20.5	19.1	16.7	12.5
Nouveau-Brunswick	84	9.1	12.1	13.9	14.8	15.1	14.8	13.9	12.1	9.1
Québec	96	8.5	11.3	13.0	13.9	14.1	13.9	13.0	11.3	8.5
Ontario	232	5.5	7.3	8.3	8.9	9.1	8.9	8.3	7.3	5.5
Ouest	560	3.5	4.7	5.4	5.7	5.9	5.7	5.4	4.7	3.5
Manitoba	604	3.4	4.5	5.2	5.5	5.6	5.5	5.2	4.5	3.4
Saskatchewan	122	7.5	10.0	11.5	12.3	12.5	12.3	11.5	10.0	7.5
Alberta	108	8.0	10.7	12.2	13.1	13.3	13.1	12.2	10.7	8.0
Colombie-Britannique	208	5.8	7.7	8.8	9.4	9.6	9.4	8.8	7.7	5.8
Nord	166	6.5	8.6	9.9	10.5	10.8	10.5	9.9	8.6	6.5
Yukon	33	14.5	19.3	22.1	23.6	24.1	23.6	22.1	19.3	14.5
Territoires du Nord-Ouest	11	25.1	33.4	38.3	40.9	41.8	40.9	38.3	33.4	25.1
Territoires du Nord-Ouest	22	17.7	23.6	27.1	29.0	29.5	29.0	27.1	23.6	17.7
SITE DU TRAVAIL										
Centre ville	565	3.5	4.7	5.3	5.7	5.8	5.7	5.3	4.7	3.5
Suburbain	309	4.7	6.3	7.2	7.7	7.9	7.7	7.2	6.3	4.7
Rurale	320	4.6	6.2	7.1	7.6	7.7	7.6	7.1	6.2	4.6
Autre	49	11.9	15.8	18.1	19.4	19.8	19.4	18.1	15.8	11.9
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ										
20 à 49 employés	105	8.1	10.8	12.4	13.3	13.5	13.3	12.4	10.8	8.1
50 à 99 employés	155	6.7	8.9	10.2	10.9	11.1	10.9	10.2	8.9	6.7
100 à 249 employés	335	4.5	6.1	6.9	7.4	7.6	7.4	6.9	6.1	4.5
250 à 499 employés	274	5.0	6.7	7.7	8.2	8.4	8.2	7.7	6.7	5.0
500 à 999 employés	144	6.9	9.2	10.6	11.3	11.5	11.3	10.6	9.2	6.9
1000 employés et +	111	7.9	10.5	12.1	12.9	13.2	12.9	12.1	10.5	7.9
SEXE DES EMPLOYÉS*										
Moins de 50 % d'hommes	513	3.7	4.9	5.6	6.0	6.1	6.0	5.6	4.9	3.7
50 à 100 % d'hommes	569	3.5	4.6	5.3	5.7	5.8	5.7	5.3	4.6	3.5
Moins de 50 % de femmes	450	3.9	5.2	6.0	6.4	6.5	6.4	6.0	5.2	3.9
50 à 100 % de femmes	636	3.3	4.4	5.0	5.4	5.5	5.4	5.0	4.4	3.3

1 La différence entre deux chiffres est statistiquement significative si elle est supérieure à ou égale à la valeur indiquée dans le tableau à côté du groupe approprié. Par exemple, laissez 46 % des entreprises de l'est comparativement à 33 % des entreprises de l'Ontario être d'accord avec une déclaration. Est-ce que la différence (13 %) est significative ? Pour le déterminer, il faut prendre le plus petit pourcentage (33 %) et repérer l'écart requis pour que la différence soit significative dans le groupe en question (Est). La valeur qui se trouve à l'intersection de la colonne correspondant au pourcentage le plus près et de la rangée correspondant au groupe (7,3) est l'écart requis pour que la différence soit statistiquement significative. Puisque la différence entre 33 % et 46 % est supérieure à 7,3, on peut dire que les entreprises de l'Est ont statistiquement plus tendance d'être d'accord avec la déclaration que les sociétés de l'Ontario.

Différence requise entre deux proportions pour que l'écart soit significatif (Suite)

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Échantillon	Pourcentage soumis au test ¹								
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %
<i>TRAVAIL*</i>										
Moins de 50 % de personnel de métier	357	4.4	5.9	6.7	7.2	7.3	7.2	6.7	5.9	4.4
50 à 100 % de personnel de métier	389	4.2	5.6	6.4	6.9	7.0	6.9	6.4	5.6	4.2
Moins de 50 % de métiers qualifiés	540	3.6	4.8	5.5	5.8	6.0	5.8	5.5	4.8	3.6
50 à 100 % de métiers qualifiés	136	7.1	9.5	10.9	11.6	11.9	11.6	10.9	9.5	7.1
Moins de 50 % de personnel de soutien	830	2.9	3.8	4.4	4.7	4.8	4.7	4.4	3.8	2.9
50 à 100 % de personnel de soutien	60	10.7	14.3	16.4	17.5	17.9	17.5	16.4	14.3	10.7
Moins de 50 % de professionnels	575	3.5	4.6	5.3	5.7	5.8	5.7	5.3	4.6	3.5
50 à 100 % de professionnels	262	5.1	6.8	7.8	8.4	8.6	8.4	7.8	6.8	5.1
Moins de 50 % de cadres	937	2.7	3.6	4.1	4.4	4.5	4.4	4.1	3.6	2.7
50 à 100 % de cadres	4	41.6	55.4	63.5	67.9	69.3	67.9	63.5	55.4	41.6

1 La différence entre deux chiffres est statistiquement significative si elle est supérieure à ou égale à la valeur indiquée dans le tableau à côté du groupe approprié. Par exemple, laissez 46 % des entreprises de l'est comparativement à 33 % des entreprises de l'Ontario être d'accord avec une déclaration. Est-ce que la différence (13 %) est significative ? Pour le déterminer, il faut prendre le plus petit pourcentage (33 %) et repérer l'écart requis pour que la différence soit significative dans le groupe en question (Est). La valeur qui se trouve à l'intersection de la colonne correspondant au pourcentage le plus près et de la rangée correspondant au groupe (7,3) est l'écart requis pour que la différence soit statistiquement significative. Puisque la différence entre 33 % et 46 % est supérieure à 7,3, on peut dire que les entreprises de l'Est ont statistiquement plus tendance d'être d'accord avec la déclaration que les sociétés de l'Ontario.

Politiques portant sur les heures de travail flexibles

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Politique formelle	Pratique informelle	Aucune
ENSEMBLE, CANADA	16 %	38 %	46 %
Est	15	36	48
Terre-Neuve	–	–	46
Île-du-Prince-Édouard	–	–	–
Nouvelle-Écosse	–	37	45
Nouveau-Brunswick	–	–	49
Québec	–	24	63
Ontario	24	40	36
Ouest	11	43	46
Manitoba	–	40	52
Saskatchewan	–	47	46
Alberta	16	42	41
Colombie-Britannique	–	45	44
Nord	–	–	–
Yukon	–	–	–
Territoires du Nord-Ouest	–	–	–
SITE DU TRAVAIL			
Centre ville	16	43	41
Suburbain	18	38	44
Rurale	–	38	54
Autre	–	–	–
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ			
20 à 49 employés	–	49	39
50 à 99 employés	–	35	51
100 à 249 employés	13	42	45
250 à 499 employés	21	36	43
500 à 999 employés	–	36	47
1000 employés et +	–	48	–
SEXE DES EMPLOYÉS*			
Moins de 50 % d'hommes	15	43	42
50 à 100 % d'hommes	13	36	51
Moins de 50 % de femmes	15	35	50
50 à 100 % de femmes	14	42	45
TRAVAIL*			
Moins de 50 % de personnel de métier	15	40	46
50 à 100 % de personnel de métier	–	38	57
Moins de 50 % de métiers qualifiés	10	38	52
50 à 100 % de métiers qualifiés	–	42	43
Moins de 50 % de personnel de soutien	13	40	48
50 à 100 % de personnel de soutien	–	–	–
Moins de 50 % de professionnels	12	39	49
50 à 100 % de professionnels	18	38	44
Moins de 50 % de cadres	13	42	45
50 à 100 % de cadres	–	–	–

– La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Politiques portant sur le partage d'emploi

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Politique formelle	Pratique informelle	Aucune
ENSEMBLE, CANADA	13 %	21 %	66 %
Est	13	20	68
Terre-Neuve	–	–	69
Île-du-Prince-Édouard	–	–	–
Nouvelle-Écosse	–	–	70
Nouveau-Brunswick	–	–	63
Québec	–	–	80
Ontario	17	21	62
Ouest	15	23	62
Manitoba	–	–	57
Saskatchewan	–	–	53
Alberta	–	28	60
Colombie-Britannique	–	20	72
Nord	–	–	–
Yukon	–	–	–
Territoires du Nord-Ouest	–	–	–
SITE DU TRAVAIL			
Centre ville	13	23	65
Suburbain	13	18	69
Rurale	15	24	61
Autre	–	–	–
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ			
20 à 49 employés	–	–	61
50 à 99 employés	–	20	69
100 à 249 employés	15	21	65
250 à 499 employés	14	21	64
500 à 999 employés	–	–	67
1000 employés et +	–	–	48
SEXE DES EMPLOYÉS*			
Moins de 50 % d'hommes	21	22	57
50 à 100 % d'hommes	6	23	71
Moins de 50 % de femmes	–	20	76
50 à 100 % de femmes	20	22	58
TRAVAIL*			
Moins de 50 % de personnel de métier	18	23	59
50 à 100 % de personnel de métier	–	23	73
Moins de 50 % de métiers qualifiés	12	21	67
50 à 100 % de métiers qualifiés	–	–	67
Moins de 50 % de personnel de soutien	12	22	66
50 à 100 % de personnel de soutien	–	–	61
Moins de 50 % de professionnels	9	23	68
50 à 100 % de professionnels	30	18	52
Moins de 50 % de cadres	12	22	65
50 à 100 % de cadres	–	–	–

– La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Politiques portant sur le télétravail ou le travail à la maison

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Politique formelle	Pratique informelle	Aucune
ENSEMBLE, CANADA	4 %	21 %	74 %
Est	–	19	80
Terre-Neuve	–	–	72
Île-du-Prince-Édouard	–	–	91
Nouvelle-Écosse	–	–	76
Nouveau-Brunswick	–	–	79
Québec	–	–	87
Ontario	8	30	62
Ouest	5	20	75
Manitoba	–	–	70
Saskatchewan	–	–	81
Alberta	–	21	75
Colombie-Britannique	–	21	75
Nord	–	–	–
Yukon	–	–	–
Territoires du Nord-Ouest	–	–	–
SITE DU TRAVAIL			
Centre ville	5	24	70
Suburbain	–	20	78
Rurale	–	18	81
Autre	–	–	82
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ			
20 à 49 employés	–	–	76
50 à 99 employés	–	–	84
100 à 249 employés	–	21	77
250 à 499 employés	–	28	66
500 à 999 employés	–	26	70
1000 employés et +	–	32	54
SEXE DES EMPLOYÉS*			
Moins de 50 % d'hommes	–	19	75
50 à 100 % d'hommes	–	22	76
Moins de 50 % de femmes	–	21	77
50 à 100 % de femmes	5	19	76
TRAVAIL*			
Moins de 50 % de personnel de métier	–	22	75
50 à 100 % de personnel de métier	–	19	80
Moins de 50 % de métiers qualifiés	–	22	76
50 à 100 % de métiers qualifiés	–	–	80
Moins de 50 % de personnel de soutien	3	23	74
50 à 100 % de personnel de soutien	–	–	71
Moins de 50 % de professionnels	–	22	75
50 à 100 % de professionnels	–	21	74
Moins de 50 % de cadres	3	23	74
50 à 100 % de cadres	–	–	–

– La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Politiques portant sur le code de vêtements plus décontractés ou les jours à vêtements décontractés

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Politique formelle	Pratique informelle	Aucune
ENSEMBLE, CANADA	28 %	44 %	28 %
Est	28	49	23
Terre-Neuve	–	46	–
Île-du-Prince-Édouard	–	–	–
Nouvelle-Écosse	–	49	–
Nouveau-Brunswick	–	48	–
Québec	14	27	59
Ontario	36	48	16
Ouest	30	45	26
Manitoba	34	41	–
Saskatchewan	–	53	–
Alberta	37	39	23
Colombie-Britannique	21	48	31
Nord	–	–	–
Yukon	–	–	–
Territoires du Nord-Ouest	–	–	–
SITE DU TRAVAIL			
Centre ville	28	43	28
Suburbain	30	47	23
Rurale	22	50	28
Autre	–	–	–
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ			
20 à 49 employés	–	58	–
50 à 99 employés	24	51	26
100 à 249 employés	32	42	26
250 à 499 employés	27	45	28
500 à 999 employés	26	44	31
1000 employés et +	32	47	–
SEXE DES EMPLOYÉS*			
Moins de 50 % d'hommes	29	46	25
50 à 100 % d'hommes	25	46	29
Moins de 50 % de femmes	24	49	27
50 à 100 % de femmes	30	45	26
TRAVAIL*			
Moins de 50 % de personnel de métier	25	49	25
50 à 100 % de personnel de métier	26	42	32
Moins de 50 % de métiers qualifiés	26	49	25
50 à 100 % de métiers qualifiés	27	46	27
Moins de 50 % de personnel de soutien	26	47	28
50 à 100 % de personnel de soutien	–	–	–
Moins de 50 % de professionnels	30	45	25
50 à 100 % de professionnels	22	55	24
Moins de 50 % de cadres	28	46	26
50 à 100 % de cadres	–	–	–

– La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Politiques portant sur la prolongation des heures de déjeuner

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Politique formelle	Pratique informelle	Aucune
ENSEMBLE, CANADA	3 %	30 %	67 %
Est	—	30	69
Terre-Neuve	—	—	—
Île-du-Prince-Édouard	—	—	—
Nouvelle-Écosse	—	—	71
Nouveau-Brunswick	—	—	65
Québec	—	—	76
Ontario	—	35	63
Ouest	—	31	66
Manitoba	—	—	69
Saskatchewan	—	—	81
Alberta	—	35	62
Colombie-Britannique	—	38	57
Nord	—	—	—
Yukon	—	—	—
Territoires du Nord-Ouest	—	—	—
SITE DU TRAVAIL			
Centre ville	—	34	62
Suburbain	—	33	64
Rurale	—	23	75
Autre	—	—	—
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ			
20 à 49 employés	—	41	57
50 à 99 employés	—	24	73
100 à 249 employés	—	30	68
250 à 499 employés	—	30	65
500 à 999 employés	—	35	62
1000 employés et +	—	34	59
SEXE DES EMPLOYÉS*			
Moins de 50 % d'hommes	—	30	68
50 à 100 % d'hommes	—	30	66
Moins de 50 % de femmes	—	28	68
50 à 100 % de femmes	—	30	68
TRAVAIL*			
Moins de 50 % de personnel de métier	—	29	67
50 à 100 % de personnel de métier	—	28	70
Moins de 50 % de métiers qualifiés	—	32	66
50 à 100 % de métiers qualifiés	—	31	68
Moins de 50 % de personnel de soutien	—	32	66
50 à 100 % de personnel de soutien	—	—	65
Moins de 50 % de professionnels	—	31	66
50 à 100 % de professionnels	—	27	68
Moins de 50 % de cadres	—	32	66
50 à 100 % de cadres	—	—	—

— La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Politiques portant sur la participation des employées à des activités physiques spéciales

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Politique formelle	Pratique informelle	Aucune
ENSEMBLE, CANADA	8 %	34 %	57 %
Est	–	36	57
Terre-Neuve	–	–	–
Île-du-Prince-Édouard	–	–	–
Nouvelle-Écosse	–	–	60
Nouveau-Brunswick	–	–	55
Québec	–	–	75
Ontario	8	39	53
Ouest	10	39	51
Manitoba	–	49	43
Saskatchewan	–	41	47
Alberta	–	39	45
Colombie-Britannique	–	28	67
Nord	–	–	–
Yukon	–	–	–
Territoires du Nord-Ouest	–	–	–
SITE DU TRAVAIL			
Centre ville	10	33	57
Suburbain	–	32	61
Rurale	–	36	58
Autre	–	–	–
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ			
20 à 49 employés	–	29	63
50 à 99 employés	–	34	63
100 à 249 employés	–	34	57
250 à 499 employés	10	38	52
500 à 999 employés	–	35	52
1000 employés et +	–	59	29
SEXE DES EMPLOYÉS*			
Moins de 50 % d'hommes	10	40	50
50 à 100 % d'hommes	7	28	65
Moins de 50 % de femmes	7	26	67
50 à 100 % de femmes	10	40	50
TRAVAIL*			
Moins de 50 % de personnel de métier	9	41	50
50 à 100 % de personnel de métier	–	22	72
Moins de 50 % de métiers qualifiés	8	34	58
50 à 100 % de métiers qualifiés	–	35	57
Moins de 50 % de personnel de soutien	8	35	58
50 à 100 % de personnel de soutien	–	–	48
Moins de 50 % de professionnels	9	32	59
50 à 100 % de professionnels	–	49	41
Moins de 50 % de cadres	8	34	59
50 à 100 % de cadres	–	–	–

– La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Politiques portant sur les avantages de l'assurance maladie privée

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Politique formelle	Pratique informelle	Aucune
ENSEMBLE, CANADA	82 %	3 %	16 %
Est	–	–	–
Terre-Neuve	–	–	–
Île-du-Prince-Édouard	–	–	–
Nouvelle-Écosse	86	–	–
Nouveau-Brunswick	81	–	–
Québec	73	–	23
Ontario	89	–	–
Ouest	86	–	13
Manitoba	90	–	–
Saskatchewan	85	–	–
Alberta	86	–	–
Colombie-Britannique	82	–	–
Nord	–	–	–
Yukon	–	–	–
Territoires du Nord-Ouest	–	–	–
SITE DU TRAVAIL			
Centre ville	83	–	14
Suburbain	82	–	16
Rurale	79	–	18
Autre	82	–	–
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ			
20 à 49 employés	62	–	–
50 à 99 employés	82	–	–
100 à 249 employés	88	–	–
250 à 499 employés	88	–	–
500 à 999 employés	86	–	–
1000 employés et +	84	–	–
SEXE DES EMPLOYÉS*			
Moins de 50 % d'hommes	85	–	13
50 à 100 % d'hommes	78	–	19
Moins de 50 % de femmes	81	–	16
50 à 100 % de femmes	84	–	14
TRAVAIL*			
Moins de 50 % de personnel de métier	81	–	15
50 à 100 % de personnel de métier	78	–	21
Moins de 50 % de métiers qualifiés	84	–	13
50 à 100 % de métiers qualifiés	79	–	–
Moins de 50 % de personnel de soutien	83	–	15
50 à 100 % de personnel de soutien	86	–	–
Moins de 50 % de professionnels	84	–	13
50 à 100 % de professionnels	83	–	16
Moins de 50 % de cadres	83	–	14
50 à 100 % de cadres	–	–	–

– La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Politiques portant sur la promotion de l'activité physique durant le recrutement

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Politique formelle	Pratique informelle	Aucune
ENSEMBLE, CANADA	10 %	17 %	74 %
Est	–	17	76
Terre-Neuve	–	–	81
Île-du-Prince-Édouard	–	–	76
Nouvelle-Écosse	–	–	76
Nouveau-Brunswick	–	–	70
Québec	–	–	76
Ontario	9	18	73
Ouest	13	17	70
Manitoba	–	–	69
Saskatchewan	–	–	73
Alberta	–	21	64
Colombie-Britannique	–	–	76
Nord	–	–	–
Yukon	–	–	–
Territoires du Nord-Ouest	–	–	–
SITE DU TRAVAIL			
Centre ville	11	15	75
Suburbain	13	19	68
Rurale	–	16	79
Autre	–	–	–
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ			
20 à 49 employés	–	–	84
50 à 99 employés	–	–	82
100 à 249 employés	10	17	73
250 à 499 employés	15	22	62
500 à 999 employés	–	18	57
1000 employés et +	–	–	49
SEXE DES EMPLOYÉS*			
Moins de 50 % d'hommes	8	17	75
50 à 100 % d'hommes	12	16	72
Moins de 50 % de femmes	13	15	72
50 à 100 % de femmes	9	17	74
TRAVAIL*			
Moins de 50 % de personnel de métier	12	16	73
50 à 100 % de personnel de métier	8	13	79
Moins de 50 % de métiers qualifiés	12	17	71
50 à 100 % de métiers qualifiés	–	–	74
Moins de 50 % de personnel de soutien	10	16	73
50 à 100 % de personnel de soutien	–	–	79
Moins de 50 % de professionnels	12	18	70
50 à 100 % de professionnels	10	19	71
Moins de 50 % de cadres	11	16	74
50 à 100 % de cadres	–	–	–

– La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Aménagements à l'appui de l'activité physique

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Râteliers de bicyclette	Douches	Vestiaires
ENSEMBLE, CANADA	55 %	40 %	67 %
Est	37	—	55
Terre-Neuve	—	—	66
Île-du-Prince-Édouard	—	—	—
Nouvelle-Écosse	37	—	52
Nouveau-Brunswick	45	38	62
Québec	59	36	67
Ontario	55	41	72
Ouest	63	49	71
Manitoba	67	53	74
Saskatchewan	66	52	80
Alberta	65	42	63
Colombie-Britannique	57	50	69
Nord	—	—	—
Yukon	—	—	—
Territoires du Nord-Ouest	—	—	—
SITE DU TRAVAIL			
Centre ville	59	44	59
Suburbain	50	54	66
Rurale	47	54	70
Autre	—	—	68
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ			
20 à 49 employés	45	30	40
50 à 99 employés	38	45	62
100 à 249 employés	53	51	67
250 à 499 employés	66	66	72
500 à 999 employés	74	70	76
1000 employés et +	71	69	72
SEXE DES EMPLOYÉS*			
Moins de 50 % d'hommes	57	51	64
50 à 100 % d'hommes	49	51	62
Moins de 50 % de femmes	46	51	61
50 à 100 % de femmes	56	52	64
TRAVAIL*			
Moins de 50 % de personnel de métier	58	60	69
50 à 100 % de personnel de métier	49	44	64
Moins de 50 % de métiers qualifiés	56	53	64
50 à 100 % de métiers qualifiés	37	51	71
Moins de 50 % de personnel de soutien	54	53	64
50 à 100 % de personnel de soutien	—	—	—
Moins de 50 % de professionnels	50	52	65
50 à 100 % de professionnels	63	64	61
Moins de 50 % de cadres	54	51	63
50 à 100 % de cadres	—	—	—

— La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Installations d'exercices et de conditionnement physique

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Équipement d'exercices	Installations de conditionnement physique au travail	Accès à des installations de conditionnement physique hors site
ENSEMBLE, CANADA	31 %	17 %	27 %
Est	27	17	31
Terre-Neuve	–	–	–
Île-du-Prince-Édouard	–	–	–
Nouvelle-Écosse	–	–	42
Nouveau-Brunswick	37	–	–
Québec	12	–	21
Ontario	39	18	24
Ouest	35	22	29
Manitoba	36	28	29
Saskatchewan	44	26	30
Alberta	31	19	35
Colombie-Britannique	34	19	24
Nord	–	–	–
Yukon	–	–	–
Territoires du Nord-Ouest	–	–	–
SITE DU TRAVAIL			
Centre ville	26	21	34
Suburbain	25	22	35
Rurale	27	21	30
Autre	–	–	–
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ			
20 à 49 employés	–	–	–
50 à 99 employés	23	–	29
100 à 249 employés	25	21	36
250 à 499 employés	28	24	40
500 à 999 employés	41	39	38
1000 employés et +	34	39	50
SEXE DES EMPLOYÉS*			
Moins de 50 % d'hommes	26	23	33
50 à 100 % d'hommes	23	21	38
Moins de 50 % de femmes	18	17	39
50 à 100 % de femmes	29	25	33
TRAVAIL*			
Moins de 50 % de personnel de métier	34	30	39
50 à 100 % de personnel de métier	14	11	25
Moins de 50 % de métiers qualifiés	22	19	37
50 à 100 % de métiers qualifiés	21	–	38
Moins de 50 % de personnel de soutien	24	21	37
50 à 100 % de personnel de soutien	–	–	–
Moins de 50 % de professionnels	22	18	36
50 à 100 % de professionnels	39	36	38
Moins de 50 % de cadres	23	21	36
50 à 100 % de cadres	–	–	–

– La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Autres occasions d'activité physique au travail

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Escaliers faciles d'accès	Affiches faisant la promotion de l'utilisation des escaliers	Espaces ouverts pour l'activité physique	Accès aux pistes et aux parcours	Accès aux installations communautaires
ENSEMBLE, CANADA	51 %	6 %	52 %	43 %	32 %
Est	50	—	54	52	43
Terre-Neuve	54	—	52	—	—
Île-du-Prince-Édouard	—	—	—	—	—
Nouvelle-Écosse	49	—	44	45	41
Nouveau-Brunswick	47	—	56	50	39
Québec	59	—	46	33	22
Ontario	47	6	54	39	28
Ouest	52	7	52	46	34
Manitoba	52	—	53	44	34
Saskatchewan	58	—	62	39	50
Alberta	54	—	52	39	29
Colombie-Britannique	47	—	47	59	29
Nord	—	—	—	—	—
Yukon	—	—	—	—	—
Territoires du Nord-Ouest	—	—	—	—	—
SITE DU TRAVAIL					
Centre ville	68	7	41	51	35
Suburbain	66	—	57	56	41
Rurale	54	—	53	56	44
Autre	—	—	—	—	—
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ					
20 à 49 employés	54	—	49	68	50
50 à 99 employés	60	—	50	48	49
100 à 249 employés	67	—	47	54	37
250 à 499 employés	71	—	42	54	38
500 à 999 employés	78	—	48	60	32
1000 employés et +	81	—	48	59	30
SEXE DES EMPLOYÉS*					
Moins de 50 % d'hommes	67	8	47	60	41
50 à 100 % d'hommes	63	6	45	51	41
Moins de 50 % de femmes	59	—	44	49	37
50 à 100 % de femmes	69	9	49	59	43
TRAVAIL*					
Moins de 50 % de personnel de métier	72	—	56	59	48
50 à 100 % de personnel de métier	56	7	41	50	35
Moins de 50 % de métiers qualifiés	65	7	46	56	40
50 à 100 % de métiers qualifiés	61	—	48	56	40
Moins de 50 % de personnel de soutien	66	7	49	55	42
50 à 100 % de personnel de soutien	67	—	—	45	—
Moins de 50 % de professionnels	63	7	48	54	36
50 à 100 % de professionnels	75	—	63	61	60
Moins de 50 % de cadres	65	7	46	56	39
50 à 100 % de cadres	—	—	—	—	—

— La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Occasions sportives et récréatives au travail

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Équipes sportives	Activités récréatives	Activités physiques spéciales	Autres activités connexes
ENSEMBLE, CANADA	47 %	71 %	27 %	13 %
Est	38	63	35	14
Terre-Neuve	–	62	–	–
Île-du-Prince-Édouard	–	–	–	–
Nouvelle-Écosse	–	47	–	–
Nouveau-Brunswick	45	70	–	–
Québec	51	68	–	–
Ontario	50	74	25	13
Ouest	50	78	33	19
Manitoba	52	76	35	–
Saskatchewan	51	84	45	–
Alberta	49	76	38	–
Colombie-Britannique	47	79	17	–
Nord	–	–	–	–
Yukon	–	–	–	–
Territoires du Nord-Ouest	–	–	–	–
SITE DU TRAVAIL				
Centre ville	41	63	36	17
Suburbain	48	72	30	16
Rurale	37	65	38	16
Autre	–	66	–	–
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ				
20 à 49 employés	–	47	–	–
50 à 99 employés	31	66	33	–
100 à 249 employés	46	64	35	16
250 à 499 employés	48	78	33	20
500 à 999 employés	60	71	38	26
1000 employés et +	57	67	49	34
SEXE DES EMPLOYÉS*				
Moins de 50 % d'hommes	33	55	47	21
50 à 100 % d'hommes	48	76	28	14
Moins de 50 % de femmes	49	80	27	12
50 à 100 % de femmes	35	57	45	21
TRAVAIL*				
Moins de 50 % de personnel de métier	43	67	39	19
50 à 100 % de personnel de métier	42	67	24	14
Moins de 50 % de métiers qualifiés	41	69	35	19
50 à 100 % de métiers qualifiés	35	66	34	–
Moins de 50 % de personnel de soutien	41	69	35	17
50 à 100 % de personnel de soutien	–	54	–	–
Moins de 50 % de professionnels	42	67	33	19
50 à 100 % de professionnels	38	64	53	15
Moins de 50 % de cadres	41	67	35	17
50 à 100 % de cadres	–	–	–	–

– La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Programmes de conditionnement physique au travail

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Programmes d'exercices en groupe	Test de condition- nement physique ou counselling	Programmes de conditionnement physique individuel	Programmes saisonniers
ENSEMBLE, CANADA	13 %	11 %	7 %	9 %
Est	—	—	—	—
Terre-Neuve	—	—	—	—
Île-du-Prince-Édouard	—	—	—	—
Nouvelle-Écosse	—	—	—	—
Nouveau-Brunswick	—	—	—	—
Québec	—	—	—	—
Ontario	13	11	6	7
Ouest	17	12	8	11
Manitoba	—	—	—	—
Saskatchewan	—	—	—	—
Alberta	—	—	—	—
Colombie-Britannique	—	—	—	—
Nord	—	—	—	—
Yukon	—	—	—	—
Territoires du Nord-Ouest	—	—	—	—
SITE DU TRAVAIL				
Centre ville	17	14	9	10
Suburbain	18	18	11	—
Rurale	14	12	—	—
Autre	—	—	—	—
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ				
20 à 49 employés	—	—	—	—
50 à 99 employés	—	—	—	—
100 à 249 employés	13	13	—	—
250 à 499 employés	22	24	—	—
500 à 999 employés	34	29	—	—
1000 employés et +	34	—	—	—
SEXES DES EMPLOYÉS*				
Moins de 50 % d'hommes	21	14	9	8
50 à 100 % d'hommes	14	16	10	14
Moins de 50 % de femmes	13	15	10	11
50 à 100 % de femmes	21	15	9	9
TRAVAIL*				
Moins de 50 % de personnel de métier	23	17	10	14
50 à 100 % de personnel de métier	9	10	—	—
Moins de 50 % de métiers qualifiés	17	16	9	11
50 à 100 % de métiers qualifiés	—	—	—	—
Moins de 50 % de personnel de soutien	17	15	10	12
50 à 100 % de personnel de soutien	—	—	—	—
Moins de 50 % de professionnels	15	17	11	10
50 à 100 % de professionnels	28	16	—	13
Moins de 50 % de cadres	18	15	10	12
50 à 100 % de cadres	—	—	—	—

— La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Programmes complets

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Employés à temps plein	Employés à temps partiel	Contractuels	Employés retraités
ENSEMBLE, CANADA	99 %	84 %	46 %	18 %
Est	97	81	38	—
Terre-Neuve	—	—	—	—
Île-du-Prince-Édouard	—	—	—	—
Nouvelle-Écosse	—	—	—	—
Nouveau-Brunswick	100	—	—	—
Québec	99	82	54	—
Ontario	100	84	52	21
Ouest	100	86	40	18
Manitoba	100	87	—	—
Saskatchewan	100	94	—	—
Alberta	99	87	37	—
Colombie-Britannique	100	77	44	—
Nord	—	—	—	—
Yukon	—	—	—	—
Territoires du Nord-Ouest	—	—	—	—
SITE DU TRAVAIL				
Centre ville	99	84	49	14
Suburbain	99	83	49	19
Rurale	99	85	41	24
Autre	—	—	—	—
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ				
20 à 49 employés	97	87	—	—
50 à 99 employés	100	84	—	—
100 à 249 employés	99	87	49	16
250 à 499 employés	99	76	45	17
500 à 999 employés	100	86	54	—
1000 employés et +	100	92	58	—
SEXE DES EMPLOYÉS*				
Moins de 50 % d'hommes	100	92	46	19
50 à 100 % d'hommes	99	79	46	15
Moins de 50 % de femmes	99	76	46	15
50 à 100 % de femmes	99	91	47	19
TRAVAIL*				
Moins de 50 % de personnel de métier	99	86	47	18
50 à 100 % de personnel de métier	100	82	33	15
Moins de 50 % de métiers qualifiés	99	83	45	17
50 à 100 % de métiers qualifiés	100	84	45	—
Moins de 50 % de personnel de soutien	99	85	46	18
50 à 100 % de personnel de soutien	100	74	—	—
Moins de 50 % de professionnels	100	82	42	15
50 à 100 % de professionnels	98	90	55	22
Moins de 50 % de cadres	99	84	44	17
50 à 100 % de cadres	—	—	—	—

— La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Programmes complets (suite)

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Membres de la famille de l'employé(e)	Enfants de l'employé(e)	Autres membres de la communauté
ENSEMBLE, CANADA	29 %	17 %	17 %
Est	27	—	28
Terre-Neuve	—	—	—
Île-du-Prince-Édouard	—	—	—
Nouvelle-Écosse	—	—	—
Nouveau-Brunswick	—	—	—
Québec	—	—	—
Ontario	26	17	—
Ouest	33	19	18
Manitoba	—	—	—
Saskatchewan	—	—	—
Alberta	—	—	—
Colombie-Britannique	—	—	—
Nord	—	—	—
Yukon	—	—	—
Territoires du Nord-Ouest	—	—	—
SITE DU TRAVAIL			
Centre ville	29	14	16
Suburbain	28	19	—
Rurale	29	17	20
Autre	—	—	—
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ			
20 à 49 employés	—	—	—
50 à 99 employés	—	—	—
100 à 249 employés	25	16	—
250 à 499 employés	28	16	—
500 à 999 employés	35	—	—
1000 employés et +	—	—	—
SEXE DES EMPLOYÉS*			
Moins de 50 % d'hommes	29	17	21
50 à 100 % d'hommes	30	14	12
Moins de 50 % de femmes	27	15	—
50 à 100 % de femmes	29	16	21
TRAVAIL*			
Moins de 50 % de personnel de métier	30	17	19
50 à 100 % de personnel de métier	29	14	—
Moins de 50 % de métiers qualifiés	28	14	15
50 à 100 % de métiers qualifiés	—	—	—
Moins de 50 % de personnel de soutien	30	17	14
50 à 100 % de personnel de soutien	—	—	—
Moins de 50 % de professionnels	24	14	11
50 à 100 % de professionnels	34	20	26
Moins de 50 % de cadres	30	17	15
50 à 100 % de cadres	—	—	—

— La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Accès aux occasions d'activité physique

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Avant le travail	Au déjeuner	Durant les heures de travail	Après le travail en soirée	Fins de semaine
ENSEMBLE, CANADA	63 %	13 %	3 %	17 %	—
Est	62	—	—	—	—
Terre-Neuve	—	—	—	—	—
Île-du-Prince-Édouard	—	—	—	—	—
Nouvelle-Écosse	—	—	—	—	—
Nouveau-Brunswick	—	—	—	—	—
Québec	54	—	—	—	—
Ontario	66	—	—	—	—
Ouest	65	—	—	22	—
Manitoba	73	—	—	—	—
Saskatchewan	62	—	—	—	—
Alberta	61	—	—	—	—
Colombie-Britannique	64	—	—	—	—
Nord	—	—	—	—	—
Yukon	—	—	—	—	—
Territoires du Nord-Ouest	—	—	—	—	—
SITE DU TRAVAIL					
Centre ville	65	15	—	15	—
Suburbain	68	—	—	—	—
Rurale	56	—	—	22	—
Autre	—	—	—	—	—
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ					
20 à 49 employés	68	—	—	—	—
50 à 99 employés	62	—	—	—	—
100 à 249 employés	60	—	—	23	—
250 à 499 employés	64	—	—	17	—
500 à 999 employés	74	—	—	—	—
1000 employés et +	76	—	—	—	—
SEXE DES EMPLOYÉS*					
Moins de 50 % d'hommes	63	15	—	17	—
50 à 100 % d'hommes	63	12	—	17	—
Moins de 50 % de femmes	60	15	—	16	—
50 à 100 % de femmes	64	13	—	18	—
TRAVAIL*					
Moins de 50 % de personnel de métier	66	—	—	18	—
50 à 100 % de personnel de métier	57	—	—	19	—
Moins de 50 % de métiers qualifiés	60	14	—	20	—
50 à 100 % de métiers qualifiés	57	—	—	—	—
Moins de 50 % de personnel de soutien	62	13	—	18	—
50 à 100 % de personnel de soutien	—	—	—	—	—
Moins de 50 % de professionnels	60	15	—	18	—
50 à 100 % de professionnels	69	—	—	17	—
Moins de 50 % de cadres	62	13	—	18	—
50 à 100 % de cadres	—	—	—	—	—

— La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Information sur l'activité physique

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Documentation de promotion sur les politiques et les programmes	Babillard, bulletins, courriel sur la santé ou le conditionnement physique	Séminaires, ateliers, conférenciers formation	Instructions ou directives sur la manière d'être actif
ENSEMBLE, CANADA	38 %	74 %	24 %	25 %
Est	38	69	27	26
Terre-Neuve	—	81	—	—
Île-du-Prince-Édouard	—	—	—	—
Nouvelle-Écosse	—	74	—	—
Nouveau-Brunswick	—	86	—	—
Québec	42	70	—	—
Ontario	34	80	20	25
Ouest	43	74	28	30
Manitoba	45	77	—	—
Saskatchewan	61	64	—	53
Alberta	38	82	25	29
Colombie-Britannique	36	70	—	—
Nord	—	—	—	—
Yukon	—	—	—	—
Territoires du Nord-Ouest	—	—	—	—
SITE DU TRAVAIL				
Centre ville	47	65	31	30
Suburbain	53	68	36	37
Rurale	54	63	29	34
Autre	—	—	—	—
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ				
20 à 49 employés	—	—	—	—
50 à 99 employés	—	67	—	—
100 à 249 employés	56	71	37	34
250 à 499 employés	64	67	35	41
500 à 999 employés	56	68	38	46
1000 employés et +	59	74	46	57
SEXE DES EMPLOYÉS*				
Moins de 50 % d'hommes	55	60	38	38
50 à 100 % d'hommes	56	67	30	32
Moins de 50 % de femmes	60	70	26	32
50 à 100 % de femmes	55	61	40	39
TRAVAIL*				
Moins de 50 % de personnel de métier	60	69	38	39
50 à 100 % de personnel de métier	55	63	27	34
Moins de 50 % de métiers qualifiés	55	66	37	39
50 à 100 % de métiers qualifiés	56	63	—	39
Moins de 50 % de personnel de soutien	55	64	33	36
50 à 100 % de personnel de soutien	—	—	—	—
Moins de 50 % de professionnels	56	69	32	40
50 à 100 % de professionnels	52	60	39	38
Moins de 50 % de cadres	54	63	33	37
50 à 100 % de cadres	—	—	—	—

— La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Soutien social à l'activité physique

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Encouragement au transport actif	Primes, reconnaissance, incitatif ou autres programmes de motivation	Rabais de groupe et allocations
ENSEMBLE, CANADA	23 %	15 %	42 %
Est	27	–	37
Terre-Neuve	–	–	–
Île-du-Prince-Édouard	–	–	–
Nouvelle-Écosse	–	–	–
Nouveau-Brunswick	–	–	39
Québec	–	–	47
Ontario	23	15	40
Ouest	26	15	41
Manitoba	–	–	39
Saskatchewan	–	–	50
Alberta	22	–	41
Colombie-Britannique	40	–	36
Nord	–	–	–
Yukon	–	–	–
Territoires du Nord-Ouest	–	–	–
SITE DU TRAVAIL			
Centre ville	21	20	45
Suburbain	19	20	44
Rurale	20	21	28
Autre	–	–	–
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ			
20 à 49 employés	–	–	–
50 à 99 employés	–	–	31
100 à 249 employés	–	18	39
250 à 499 employés	12	25	50
500 à 999 employés	–	27	61
1000 employés et +	–	36	59
SEXE DES EMPLOYÉS*			
Moins de 50 % d'hommes	19	23	41
50 à 100 % d'hommes	22	21	39
Moins de 50 % de femmes	18	22	43
50 à 100 % de femmes	19	23	38
TRAVAIL*			
Moins de 50 % de personnel de métier	13	23	39
50 à 100 % de personnel de métier	29	18	38
Moins de 50 % de métiers qualifiés	18	25	43
50 à 100 % de métiers qualifiés	–	–	40
Moins de 50 % de personnel de soutien	21	23	39
50 à 100 % de personnel de soutien	–	–	–
Moins de 50 % de professionnels	20	26	42
50 à 100 % de professionnels	–	22	37
Moins de 50 % de cadres	21	23	41
50 à 100 % de cadres	–	–	–

– La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Méthodes d'évaluation – participation individuelle et impacts

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Pourcentage qui évalue leur programme	Taux de participation aux programmes	Changements de niveaux de conditionnement physique
ENSEMBLE, CANADA	27 %	60 %	22 %
Est	24	–	–
Terre-Neuve	–	–	–
Île-du-Prince-Édouard	–	–	–
Nouvelle-Écosse	–	–	–
Nouveau-Brunswick	–	–	–
Québec	41	63	–
Ontario	25	75	–
Ouest	25	52	–
Manitoba	–	–	–
Saskatchewan	–	–	–
Alberta	26	–	–
Colombie-Britannique	–	–	–
Nord	–	–	–
Yukon	–	–	–
Territoires du Nord-Ouest	–	–	–
SITE DU TRAVAIL			
Centre ville	30	53	–
Suburbain	27	69	–
Rurale	22	60	–
Autre	–	–	–
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ			
20 à 49 employés	–	–	–
50 à 99 employés	–	–	–
100 à 249 employés	24	63	–
250 à 499 employés	33	67	–
500 à 999 employés	42	88	–
1000 employés et +	36	81	–
SEXE DES EMPLOYÉS*			
Moins de 50 % d'hommes	25	56	–
50 à 100 % d'hommes	29	64	–
Moins de 50 % de femmes	28	69	–
50 à 100 % de femmes	25	59	–
TRAVAIL*			
Moins de 50 % de personnel de métier	23	61	–
50 à 100 % de personnel de métier	29	49	–
Moins de 50 % de métiers qualifiés	27	72	–
50 à 100 % de métiers qualifiés	31	–	–
Moins de 50 % de personnel de soutien	27	59	26
50 à 100 % de personnel de soutien	–	–	–
Moins de 50 % de professionnels	29	65	23
50 à 100 % de professionnels	19	67	–
Moins de 50 % de cadres	27	59	22
50 à 100 % de cadres	–	–	–

– La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Méthodes d'évaluation – participation individuelle et impacts (suite)

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Changements de pratiques de santé	Taux de roulement des employés	Dossiers médicaux
ENSEMBLE, CANADA	17 %	11 %	14 %
Est	–	–	–
Terre-Neuve	–	–	–
Île-du-Prince-Édouard	–	–	–
Nouvelle-Écosse	–	–	–
Nouveau-Brunswick	–	–	–
Québec	–	–	–
Ontario	–	–	–
Ouest	–	–	–
Manitoba	–	–	–
Saskatchewan	–	–	–
Alberta	–	–	–
Colombie-Britannique	–	–	–
Nord	–	–	–
Yukon	–	–	–
Territoires du Nord-Ouest	–	–	–
SITE DU TRAVAIL			
Centre ville	–	–	–
Suburbain	–	–	–
Rurale	–	–	–
Autre	–	–	–
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ			
20 à 49 employés	–	–	–
50 à 99 employés	–	–	–
100 à 249 employés	–	–	–
250 à 499 employés	–	–	–
500 à 999 employés	–	–	–
1000 employés et +	–	–	–
SEXE DES EMPLOYÉS*			
Moins de 50 % d'hommes	–	–	–
50 à 100 % d'hommes	–	–	–
Moins de 50 % de femmes	–	–	–
50 à 100 % de femmes	–	–	–
TRAVAIL*			
Moins de 50 % de personnel de métier	–	–	–
50 à 100 % de personnel de métier	–	–	–
Moins de 50 % de métiers qualifiés	–	–	–
50 à 100 % de métiers qualifiés	–	–	–
Moins de 50 % de personnel de soutien	20	–	–
50 à 100 % de personnel de soutien	–	–	–
Moins de 50 % de professionnels	–	–	–
50 à 100 % de professionnels	–	–	–
Moins de 50 % de cadres	18	–	17
50 à 100 % de cadres	–	–	–

– La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Méthodes d'évaluation – impacts – économiques

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Dossiers d'absentéisme	Demandes d'indemnisation des travailleurs	Primes d'assurance réduites	Productivité des employés	Analyse des coûts- avantages
ENSEMBLE, CANADA	30 %	27 %	20 %	16 %	–
Est	–	–	–	–	–
Terre-Neuve	–	–	–	–	–
Île-du-Prince-Édouard	–	–	–	–	–
Nouvelle-Écosse	–	–	–	–	–
Nouveau-Brunswick	–	–	–	–	–
Québec	–	–	–	–	–
Ontario	–	–	–	–	–
Ouest	–	–	–	–	–
Manitoba	–	–	–	–	–
Saskatchewan	–	–	–	–	–
Alberta	–	–	–	–	–
Colombie-Britannique	–	–	–	–	–
Nord	–	–	–	–	–
Yukon	–	–	–	–	–
Territoires du Nord-Ouest	–	–	–	–	–
SITE DU TRAVAIL					
Centre ville	27	–	–	–	–
Suburbain	–	–	–	–	–
Rurale	–	–	–	–	–
Autre	–	–	–	–	–
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ					
20 à 49 employés	–	–	–	–	–
50 à 99 employés	–	–	–	–	–
100 à 249 employés	–	–	–	–	–
250 à 499 employés	–	–	–	–	–
500 à 999 employés	–	–	–	–	–
1000 employés et +	–	–	–	–	–
SEXE DES EMPLOYÉS*					
Moins de 50 % d'hommes	37	35	–	–	–
50 à 100 % d'hommes	24	–	–	–	–
Moins de 50 % de femmes	–	–	–	–	–
50 à 100 % de femmes	36	35	22	–	–
TRAVAIL*					
Moins de 50 % de personnel de métier	–	–	–	–	–
50 à 100 % de personnel de métier	–	–	–	–	–
Moins de 50 % de métiers qualifiés	37	27	–	–	–
50 à 100 % de métiers qualifiés	–	–	–	–	–
Moins de 50 % de personnel de soutien	30	28	20	–	–
50 à 100 % de personnel de soutien	–	–	–	–	–
Moins de 50 % de professionnels	35	29	21	–	–
50 à 100 % de professionnels	–	–	–	–	–
Moins de 50 % de cadres	32	29	22	–	–
50 à 100 % de cadres	–	–	–	–	–

– La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Engagement des sociétés

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Responsabilité et préoccupation réservées à l'employé	Intérêt et responsabilité des employés et de l'employeur
ENSEMBLE, CANADA	20 %	80 %
Est	23	77
Terre-Neuve	–	78
Île-du-Prince-Édouard	–	81
Nouvelle-Écosse	–	72
Nouveau-Brunswick	–	79
Québec	–	90
Ontario	18	82
Ouest	26	74
Manitoba	–	83
Saskatchewan	–	81
Alberta	24	76
Colombie-Britannique	39	61
Nord	–	–
Yukon	–	–
Territoires du Nord-Ouest	–	–
SITE DU TRAVAIL		
Centre ville	20	80
Suburbain	23	77
Rurale	19	81
Autre	–	79
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ		
20 à 49 employés	25	75
50 à 99 employés	24	76
100 à 249 employés	18	82
250 à 499 employés	16	84
500 à 999 employés	–	92
1000 employés et +	–	91
SEXE DES EMPLOYÉS*		
Moins de 50 % d'hommes	17	83
50 à 100 % d'hommes	22	78
Moins de 50 % de femmes	22	78
50 à 100 % de femmes	19	81
TRAVAIL*		
Moins de 50 % de personnel de métier	16	84
50 à 100 % de personnel de métier	23	77
Moins de 50 % de métiers qualifiés	18	82
50 à 100 % de métiers qualifiés	–	77
Moins de 50 % de personnel de soutien	20	80
50 à 100 % de personnel de soutien	–	77
Moins de 50 % de professionnels	18	82
50 à 100 % de professionnels	18	82
Moins de 50 % de cadres	20	80
50 à 100 % de cadres	–	–

– La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Appui et encouragement des sociétés

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Aucun	Aide un peu	Aide modérément	Aide beaucoup	Aide énormément
ENSEMBLE, CANADA	6 %	26 %	32 %	25 %	12 %
Est	—	28	25	30	—
Terre-Neuve	—	—	—	—	—
Île-du-Prince-Édouard	—	—	—	—	—
Nouvelle-Écosse	—	—	—	—	—
Nouveau-Brunswick	—	—	—	—	—
Québec	—	25	36	23	—
Ontario	—	26	34	22	12
Ouest	9	24	29	24	13
Manitoba	—	—	—	—	—
Saskatchewan	—	—	38	—	—
Alberta	—	16	34	23	—
Colombie-Britannique	—	—	—	26	—
Nord	—	—	—	—	—
Yukon	—	—	—	—	—
Territoires du Nord-Ouest	—	—	—	—	—
SITE DU TRAVAIL					
Centre ville	—	24	35	21	14
Suburbain	—	27	30	27	10
Rurale	—	27	27	27	12
Autre	—	—	—	—	—
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ					
20 à 49 employés	—	—	—	—	—
50 à 99 employés	—	25	36	21	—
100 à 249 employés	—	27	30	28	10
250 à 499 employés	—	27	34	23	12
500 à 999 employés	—	—	31	29	—
1000 employés et +	—	—	31	27	—
SEXE DES EMPLOYÉS*					
Moins de 50 % d'hommes	—	26	30	29	12
50 à 100 % d'hommes	8	27	33	19	13
Moins de 50 % de femmes	—	30	32	19	10
50 à 100 % de femmes	—	24	32	28	12
TRAVAIL*					
Moins de 50 % de personnel de métier	—	29	34	21	11
50 à 100 % de personnel de métier	—	26	28	26	12
Moins de 50 % de métiers qualifiés	—	26	34	22	12
50 à 100 % de métiers qualifiés	—	31	35	22	—
Moins de 50 % de personnel de soutien	6	25	33	24	13
50 à 100 % de personnel de soutien	—	—	—	—	—
Moins de 50 % de professionnels	—	29	34	22	10
50 à 100 % de professionnels	—	19	32	27	17
Moins de 50 % de cadres	6	26	32	25	11
50 à 100 % de cadres	—	—	—	—	—

— La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Évaluation des occasions d'activité physique

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Excellente	Bonne	Modérée	Faible	Très faible
ENSEMBLE, CANADA	3 %	16 %	23 %	27 %	31 %
Est	–	–	23	31	29
Terre-Neuve	–	–	–	–	–
Île-du-Prince-Édouard	–	–	–	–	–
Nouvelle-Écosse	–	–	–	–	–
Nouveau-Brunswick	–	–	–	–	–
Québec	–	–	35	–	–
Ontario	–	14	20	23	39
Ouest	–	18	18	29	32
Manitoba	–	–	–	–	–
Saskatchewan	–	–	–	–	–
Alberta	–	–	–	27	34
Colombie-Britannique	–	–	–	–	–
Nord	–	–	–	–	–
Yukon	–	–	–	–	–
Territoires du Nord-Ouest	–	–	–	–	–
SITE DU TRAVAIL					
Centre ville	–	16	23	27	32
Suburbain	–	19	22	23	31
Rurale	–	13	24	30	31
Autre	–	–	–	–	–
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ					
20 à 49 employés	–	–	–	–	–
50 à 99 employés	–	–	–	–	41
100 à 249 employés	–	15	22	31	29
250 à 499 employés	–	20	30	19	27
500 à 999 employés	–	37	31	–	–
1000 employés et +	–	–	–	37	–
SEXE DES EMPLOYÉS*					
Moins de 50 % d'hommes	–	12	21	30	36
50 à 100 % d'hommes	–	21	24	24	26
Moins de 50 % de femmes	–	22	24	26	26
50 à 100 % de femmes	–	13	21	29	34
TRAVAIL*					
Moins de 50 % de personnel de métier	–	19	23	28	27
50 à 100 % de personnel de métier	–	12	20	29	37
Moins de 50 % de métiers qualifiés	–	17	23	27	31
50 à 100 % de métiers qualifiés	–	–	–	–	–
Moins de 50 % de personnel de soutien	–	16	25	27	30
50 à 100 % de personnel de soutien	–	–	–	–	–
Moins de 50 % de professionnels	–	19	23	28	27
50 à 100 % de professionnels	–	14	25	23	33
Moins de 50 % de cadres	–	16	23	27	31
50 à 100 % de cadres	–	–	–	–	–

– La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Changements au niveau des occasions d'activité physique

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Beaucoup plus qu'avant	Plus qu'avant	À peu près le même	Moins qu'avant	Beaucoup moins qu'avant
ENSEMBLE, CANADA	3 %	19 %	70 %	5 %	—
Est	—	—	77	—	—
Terre-Neuve	—	—	—	—	—
Île-du-Prince-Édouard	—	—	—	—	—
Nouvelle-Écosse	—	—	73	—	—
Nouveau-Brunswick	—	—	79	—	—
Québec	—	—	68	—	—
Ontario	—	18	70	—	—
Ouest	—	24	67	—	—
Manitoba	—	—	63	—	—
Saskatchewan	—	—	62	—	—
Alberta	—	32	64	—	—
Colombie-Britannique	—	—	75	—	—
Nord	—	—	—	—	—
Yukon	—	—	—	—	—
Territoires du Nord-Ouest	—	—	—	—	—
SITE DU TRAVAIL					
Centre ville	—	17	75	—	—
Suburbain	—	22	64	—	—
Rurale	—	17	72	—	—
Autre	—	—	—	—	—
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ					
20 à 49 employés	—	—	87	—	—
50 à 99 employés	—	—	73	—	—
100 à 249 employés	—	18	71	—	—
250 à 499 employés	—	31	57	—	—
500 à 999 employés	—	28	66	—	—
1000 employés et +	—	31	59	—	—
SEXE DES EMPLOYÉS*					
Moins de 50 % d'hommes	—	17	73	—	—
50 à 100 % d'hommes	—	22	68	—	—
Moins de 50 % de femmes	—	20	69	—	—
50 à 100 % de femmes	—	19	70	—	—
TRAVAIL*					
Moins de 50 % de personnel de métier	—	20	66	—	—
50 à 100 % de personnel de métier	—	17	74	—	—
Moins de 50 % de métiers qualifiés	—	20	69	—	—
50 à 100 % de métiers qualifiés	—	—	61	—	—
Moins de 50 % de personnel de soutien	—	19	69	6	—
50 à 100 % de personnel de soutien	—	—	—	—	—
Moins de 50 % de professionnels	—	23	66	—	—
50 à 100 % de professionnels	—	18	71	—	—
Moins de 50 % de cadres	—	20	69	6	—
50 à 100 % de cadres	—	—	—	—	—

— La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Gestion des occasions d'activité physique

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Association d'employés	Syndicat	Employeur	Comité employé/ employeur	Comité syndicat/ gestion	Autre
ENSEMBLE, CANADA	10 %	—	35 %	25 %	—	27 %
Est	—	—	28	32	—	27
Terre-Neuve	—	—	—	—	—	—
Île-du-Prince-Édouard	—	—	—	—	—	—
Nouvelle-Écosse	—	—	—	—	—	—
Nouveau-Brunswick	—	—	—	—	—	—
Québec	—	—	47	—	—	—
Ontario	—	—	38	20	—	30
Ouest	—	—	29	26	—	32
Manitoba	—	—	—	—	—	—
Saskatchewan	—	—	—	—	—	—
Alberta	—	—	—	—	—	—
Colombie-Britannique	—	—	—	—	—	—
Nord	—	—	—	—	—	—
Yukon	—	—	—	—	—	—
Territoires du Nord-Ouest	—	—	—	—	—	—
SITE DU TRAVAIL						
Centre ville	—	—	33	25	—	28
Suburbain	—	—	42	24	—	23
Rurale	—	—	28	27	—	30
Autre	—	—	—	—	—	—
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ						
20 à 49 employés	—	—	—	—	—	—
50 à 99 employés	—	—	—	—	—	—
100 à 249 employés	—	—	33	25	—	27
250 à 499 employés	—	—	40	20	—	21
500 à 999 employés	—	—	40	—	—	—
1000 employés et +	—	—	36	—	—	—
SEXE DES EMPLOYÉS*						
Moins de 50 % d'hommes	—	—	30	28	—	30
50 à 100 % d'hommes	11	—	39	25	—	23
Moins de 50 % de femmes	12	—	39	25	—	22
50 à 100 % de femmes	—	—	30	27	—	30
TRAVAIL*						
Moins de 50 % de personnel de métier	—	—	34	21	—	28
50 à 100 % de personnel de métier	—	—	40	28	—	21
Moins de 50 % de métiers qualifiés	11	—	37	25	—	24
50 à 100 % de métiers qualifiés	—	—	36	—	—	—
Moins de 50 % de personnel de soutien	10	—	36	25	—	26
50 à 100 % de personnel de soutien	—	—	—	—	—	—
Moins de 50 % de professionnels	10	—	39	25	—	22
50 à 100 % de professionnels	—	—	22	26	—	39
Moins de 50 % de cadres	10	—	37	25	—	24
50 à 100 % de cadres	—	—	—	—	—	—

— La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Emploi d'une personne spécialisée parmi le personnel

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Oui	Non
ENSEMBLE, CANADA	9 %	91 %
Est	–	93
Terre-Neuve	–	91
Île-du-Prince-Édouard	–	93
Nouvelle-Écosse	–	98
Nouveau-Brunswick	–	90
Québec	–	93
Ontario	10	90
Ouest	12	88
Manitoba	–	83
Saskatchewan	–	88
Alberta	–	87
Colombie-Britannique	–	95
Nord	–	–
Yukon	–	–
Territoires du Nord-Ouest	–	–
SITE DU TRAVAIL		
Centre ville	11	89
Suburbain	–	93
Rurale	–	91
Autre	–	–
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ		
20 à 49 employés	–	92
50 à 99 employés	–	94
100 à 249 employés	–	91
250 à 499 employés	–	90
500 à 999 employés	–	84
1000 employés et +	–	84
SEXE DES EMPLOYÉS*		
Moins de 50 % d'hommes	10	90
50 à 100 % d'hommes	8	92
Moins de 50 % de femmes	6	94
50 à 100 % de femmes	11	89
TRAVAIL*		
Moins de 50 % de personnel de métier	11	89
50 à 100 % de personnel de métier	–	96
Moins de 50 % de métiers qualifiés	8	92
50 à 100 % de métiers qualifiés	–	91
Moins de 50 % de personnel de soutien	9	91
50 à 100 % de personnel de soutien	–	95
Moins de 50 % de professionnels	8	92
50 à 100 % de professionnels	12	88
Moins de 50 % de cadres	8	92
50 à 100 % de cadres	–	–

– La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Participation des employés au développement des occasions

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Pas du tout impliqués	Impliqués un peu	Modérément impliqués	Impliqués beaucoup	Entièrement impliqués en tout temps
ENSEMBLE, CANADA	28 %	36 %	25 %	7 %	3 %
Est	32	34	22	—	—
Terre-Neuve	—	—	—	—	—
Île-du-Prince-Édouard	—	—	—	—	—
Nouvelle-Écosse	—	—	—	—	—
Nouveau-Brunswick	—	—	—	—	—
Québec	27	35	32	—	—
Ontario	28	40	22	8	—
Ouest	28	35	25	7	—
Manitoba	—	—	—	—	—
Saskatchewan	—	—	—	—	—
Alberta	29	30	26	—	—
Colombie-Britannique	—	44	—	—	—
Nord	—	—	—	—	—
Yukon	—	—	—	—	—
Territoires du Nord-Ouest	—	—	—	—	—
SITE DU TRAVAIL					
Centre ville	26	38	28	6	—
Suburbain	27	34	24	9	—
Rurale	33	38	22	—	—
Autre	—	—	—	—	—
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ					
20 à 49 employés	38	32	—	—	—
50 à 99 employés	31	39	23	—	—
100 à 249 employés	29	37	25	—	—
250 à 499 employés	23	34	26	12	—
500 à 999 employés	—	37	23	—	—
1000 employés et +	—	34	41	—	—
SEXE DES EMPLOYÉS*					
Moins de 50 % d'hommes	28	40	24	7	—
50 à 100 % d'hommes	28	35	26	7	—
Moins de 50 % de femmes	28	36	23	7	—
50 à 100 % de femmes	27	39	25	7	—
TRAVAIL*					
Moins de 50 % de personnel de métier	21	42	25	8	—
50 à 100 % de personnel de métier	34	38	20	—	—
Moins de 50 % de métiers qualifiés	25	42	23	6	—
50 à 100 % de métiers qualifiés	—	27	28	—	—
Moins de 50 % de personnel de soutien	25	38	26	7	4
50 à 100 % de personnel de soutien	—	—	—	—	—
Moins de 50 % de professionnels	28	35	24	8	—
50 à 100 % de professionnels	23	42	24	—	—
Moins de 50 % de cadres	28	37	25	7	3
50 à 100 % de cadres	—	—	—	—	—

— La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Financement des occasions d'activité physique au travail

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Employeur seulement	Employé(e) seulement	Partagé entre employeur et employés	Partagé entre employeur et syndicat	Autre
ENSEMBLE, CANADA	32 %	16 %	38 %	– %	13 %
Est	29	–	38	–	–
Terre-Neuve	–	–	–	–	–
Île-du-Prince-Édouard	–	–	–	–	–
Nouvelle-Écosse	–	–	–	–	–
Nouveau-Brunswick	–	–	–	–	–
Québec	–	–	42	–	–
Ontario	36	13	39	–	–
Ouest	35	15	35	–	15
Manitoba	–	–	–	–	–
Saskatchewan	45	–	–	–	–
Alberta	38	–	37	–	–
Colombie-Britannique	–	–	48	–	–
Nord	–	–	–	–	–
Yukon	–	–	–	–	–
Territoires du Nord-Ouest	–	–	–	–	–
SITE DU TRAVAIL					
Centre ville	32	15	40	–	13
Suburbain	30	20	41	–	–
Rurale	36	–	34	–	–
Autre	–	–	–	–	–
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ					
20 à 49 employés	–	–	–	–	–
50 à 99 employés	–	–	38	–	–
100 à 249 employés	38	–	38	–	–
250 à 499 employés	30	21	38	–	–
500 à 999 employés	30	–	46	–	–
1000 employés et +	–	–	49	–	–
SEXE DES EMPLOYÉS*					
Moins de 50 % d'hommes	34	17	31	–	18
50 à 100 % d'hommes	32	13	46	–	–
Moins de 50 % de femmes	29	14	50	–	–
50 à 100 % de femmes	34	16	32	–	18
TRAVAIL*					
Moins de 50 % de personnel de métier	28	16	38	–	17
50 à 100 % de personnel de métier	41	–	36	–	–
Moins de 50 % de métiers qualifiés	35	15	38	–	11
50 à 100 % de métiers qualifiés	–	–	50	–	–
Moins de 50 % de personnel de soutien	35	15	39	–	11
50 à 100 % de personnel de soutien	–	–	–	–	–
Moins de 50 % de professionnels	35	13	41	–	10
50 à 100 % de professionnels	25	19	32	–	23
Moins de 50 % de cadres	34	16	39	–	12
50 à 100 % de cadres	–	–	–	–	–

– La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Parrainage d'équipes ou d'activités physiques locales

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Équipes sportives locales	Séance d'activité physique locale	Événement d'activités physiques spéciales	Autre
ENSEMBLE, CANADA	45 %	13 %	40 %	12 %
Est	54	—	43	—
Terre-Neuve	—	—	—	—
Île-du-Prince-Édouard	—	—	—	—
Nouvelle-Écosse	59	—	—	—
Nouveau-Brunswick	42	—	—	—
Québec	49	—	40	—
Ontario	37	12	38	—
Ouest	42	17	42	14
Manitoba	—	—	45	—
Saskatchewan	52	—	47	—
Alberta	42	—	32	—
Colombie-Britannique	43	—	44	—
Nord	—	—	—	—
Yukon	—	—	—	—
Territoires du Nord-Ouest	—	—	—	—
SITE DU TRAVAIL				
Centre ville	53	14	55	17
Suburbain	67	22	55	—
Rurale	65	19	52	14
Autre	—	—	—	—
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ				
20 à 49 employés	70	—	61	—
50 à 99 employés	70	—	51	—
100 à 249 employés	61	16	56	17
250 à 499 employés	68	22	65	17
500 à 999 employés	45	30	65	—
1000 employés et +	49	—	61	—
SEXE DES EMPLOYÉS*				
Moins de 50 % d'hommes	52	19	62	17
50 à 100 % d'hommes	74	19	54	15
Moins de 50 % de femmes	75	20	52	14
50 à 100 % de femmes	54	19	63	18
TRAVAIL*				
Moins de 50 % de personnel de métier	57	21	58	16
50 à 100 % de personnel de métier	75	15	56	16
Moins de 50 % de métiers qualifiés	62	19	60	17
50 à 100 % de métiers qualifiés	75	—	54	—
Moins de 50 % de personnel de soutien	65	19	60	15
50 à 100 % de personnel de soutien	—	—	—	—
Moins de 50 % de professionnels	65	21	58	17
50 à 100 % de professionnels	40	—	58	—
Moins de 50 % de cadres	64	19	61	16
50 à 100 % de cadres	—	—	—	—

— La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Sensibilisation d'information d'activité physique

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Guide alimentaire canadien	Guide d'activité physique canadien pour une vie active saine	Site web 'La vie active au travail : une bonne affaire'	Site web du Réseau canadien de la santé
ENSEMBLE, CANADA	75 %	36 %	4 %	18 %
Est	82	45	—	18
Terre-Neuve	74	56	—	—
Île-du-Prince-Édouard	99	—	—	—
Nouvelle-Écosse	84	36	—	—
Nouveau-Brunswick	69	40	—	—
Québec	76	31	—	13
Ontario	68	34	4	22
Ouest	75	35	—	18
Manitoba	78	40	—	23
Saskatchewan	86	56	—	27
Alberta	71	30	—	19
Colombie-Britannique	70	22	—	—
Nord	—	—	—	—
Yukon	—	—	—	—
Territoires du Nord-Ouest	—	—	—	—
SITE DU TRAVAIL				
Centre ville	90	43	5	23
Suburbain	94	42	—	20
Rurale	93	47	—	25
Autre	91	—	—	—
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ				
20 à 49 employés	97	52	—	—
50 à 99 employés	94	38	—	20
100 à 249 employés	95	45	—	22
250 à 499 employés	97	47	—	28
500 à 999 employés	96	56	—	30
1000 employés et +	97	58	—	50
SEXES DES EMPLOYÉS*				
Moins de 50 % d'hommes	97	53	5	29
50 à 100 % d'hommes	94	39	4	17
Moins de 50 % de femmes	94	38	—	16
50 à 100 % de femmes	96	51	5	28
TRAVAIL*				
Moins de 50 % de personnel de métier	96	51	6	29
50 à 100 % de personnel de métier	94	37	—	16
Moins de 50 % de métiers qualifiés	97	46	6	22
50 à 100 % de métiers qualifiés	93	50	—	28
Moins de 50 % de personnel de soutien	96	45	4	23
50 à 100 % de personnel de soutien	97	—	—	—
Moins de 50 % de professionnels	96	45	5	25
50 à 100 % de professionnels	98	60	—	27
Moins de 50 % de cadres	96	44	5	24
50 à 100 % de cadres	—	—	—	—

— La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Avantages économiques perçus de l'activité physique

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Productivité accrue	Absentéisme réduit	Primes d'assurance réduites	Moins de roulement
ENSEMBLE, CANADA	75 %	73 %	67 %	40 %
Est	79	77	69	45
Terre-Neuve	82	83	77	–
Île-du-Prince-Édouard	82	–	–	–
Nouvelle-Écosse	71	80	67	50
Nouveau-Brunswick	82	74	65	–
Québec	71	74	68	35
Ontario	77	76	69	42
Ouest	74	71	65	39
Manitoba	75	69	62	38
Saskatchewan	80	78	63	34
Alberta	80	76	67	46
Colombie-Britannique	64	63	65	37
Nord	–	–	–	–
Yukon	–	–	–	–
Territoires du Nord-Ouest	–	–	–	–
SITE DU TRAVAIL				
Centre ville	78	74	67	45
Suburbain	73	73	66	35
Rurale	72	73	66	39
Autre	79	74	74	–
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ				
20 à 49 employés	80	70	65	48
50 à 99 employés	74	70	65	31
100 à 249 employés	73	73	66	40
250 à 499 employés	73	77	70	45
500 à 999 employés	64	81	72	37
1000 employés et +	85	83	70	52
SEXE DES EMPLOYÉS*				
Moins de 50 % d'hommes	78	77	69	44
50 à 100 % d'hommes	71	70	66	37
Moins de 50 % de femmes	70	69	66	34
50 à 100 % de femmes	77	76	67	44
TRAVAIL*				
Moins de 50 % de personnel de métier	75	80	72	43
50 à 100 % de personnel de métier	73	68	63	37
Moins de 50 % de métiers qualifiés	73	73	67	42
50 à 100 % de métiers qualifiés	70	75	69	30
Moins de 50 % de personnel de soutien	74	75	67	39
50 à 100 % de personnel de soutien	80	77	71	–
Moins de 50 % de professionnels	71	74	66	35
50 à 100 % de professionnels	81	79	71	50
Moins de 50 % de cadres	74	74	66	41
50 à 100 % de cadres	–	–	–	–

– La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Avantages économiques perçus de l'activité physique (suite)

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Réduction d'accidents	Réduction des demandes d'indemnisation	Répond aux exigences de la convention collective
ENSEMBLE, CANADA	46 %	45 %	6 %
Est	47	51	—
Terre-Neuve	—	—	—
Île-du-Prince-Édouard	—	—	—
Nouvelle-Écosse	52	51	—
Nouveau-Brunswick	51	57	—
Québec	53	38	—
Ontario	44	45	—
Ouest	44	49	—
Manitoba	42	45	—
Saskatchewan	50	56	—
Alberta	52	51	—
Colombie-Britannique	35	46	—
Nord	—	—	—
Yukon	—	—	—
Territoires du Nord-Ouest	—	—	—
SITE DU TRAVAIL			
Centre ville	43	42	—
Suburbain	43	47	—
Rurale	51	48	—
Autre	66	—	—
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ			
20 à 49 employés	35	37	—
50 à 99 employés	39	42	—
100 à 249 employés	47	47	—
250 à 499 employés	54	49	—
500 à 999 employés	51	49	—
1000 employés et +	63	58	—
SEXE DES EMPLOYÉS*			
Moins de 50 % d'hommes	51	50	8
50 à 100 % d'hommes	41	42	—
Moins de 50 % de femmes	44	44	—
50 à 100 % de femmes	48	48	7
TRAVAIL*			
Moins de 50 % de personnel de métier	50	46	—
50 à 100 % de personnel de métier	48	49	—
Moins de 50 % de métiers qualifiés	50	50	—
50 à 100 % de métiers qualifiés	52	53	—
Moins de 50 % de personnel de soutien	47	46	5
50 à 100 % de personnel de soutien	—	—	—
Moins de 50 % de professionnels	49	47	—
50 à 100 % de professionnels	41	43	—
Moins de 50 % de cadres	47	45	6
50 à 100 % de cadres	—	—	—

— La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Avantages de ressources humaines perçues de l'activité physique

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Plus grande satisfaction d'emploi	Meilleures relations d'employés	Culture de l'entreprise améliorée
ENSEMBLE, CANADA	62 %	71 %	55 %
Est	66	79	52
Terre-Neuve	78	74	–
Île-du-Prince-Édouard	–	77	–
Nouvelle-Écosse	60	84	59
Nouveau-Brunswick	68	78	53
Québec	61	72	52
Ontario	60	67	64
Ouest	60	68	49
Manitoba	66	77	50
Saskatchewan	63	66	46
Alberta	67	74	59
Colombie-Britannique	47	56	41
Nord	–	–	–
Yukon	–	–	–
Territoires du Nord-Ouest	–	–	–
SITE DU TRAVAIL			
Centre ville	65	73	56
Suburbain	54	65	57
Rurale	64	72	51
Autre	57	72	–
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ			
20 à 49 employés	68	70	42
50 à 99 employés	61	66	46
100 à 249 employés	58	72	56
250 à 499 employés	62	73	65
500 à 999 employés	57	68	57
1000 employés et +	73	80	73
SEXE DES EMPLOYÉS*			
Moins de 50 % d'hommes	69	76	58
50 à 100 % d'hommes	54	67	51
Moins de 50 % de femmes	51	64	52
50 à 100 % de femmes	68	75	57
TRAVAIL*			
Moins de 50 % de personnel de métier	64	71	57
50 à 100 % de personnel de métier	59	69	47
Moins de 50 % de métiers qualifiés	61	72	57
50 à 100 % de métiers qualifiés	57	69	50
Moins de 50 % de personnel de soutien	59	70	53
50 à 100 % de personnel de soutien	61	72	64
Moins de 50 % de professionnels	59	68	53
50 à 100 % de professionnels	72	79	65
Moins de 50 % de cadres	61	71	55
50 à 100 % de cadres	–	–	–

– La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Avantages de ressources humaines perçues de l'activité physique (suite)

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Santé des employés améliorée	Moral amélioré	Montre que les employés comptent
ENSEMBLE, CANADA	86 %	78 %	69 %
Est	87	80	73
Terre-Neuve	89	84	73
Île-du-Prince-Édouard	84	79	–
Nouvelle-Écosse	86	79	74
Nouveau-Brunswick	90	77	70
Québec	88	78	67
Ontario	89	77	70
Ouest	83	76	64
Manitoba	80	76	62
Saskatchewan	93	80	68
Alberta	84	85	72
Colombie-Britannique	80	66	57
Nord	–	–	–
Yukon	–	–	–
Territoires du Nord-Ouest	–	–	–
SITE DU TRAVAIL			
Centre ville	87	79	70
Suburbain	88	75	65
Rurale	83	79	68
Autre	96	76	71
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ			
20 à 49 employés	83	73	60
50 à 99 employés	84	78	66
100 à 249 employés	85	76	69
250 à 499 employés	91	82	72
500 à 999 employés	94	80	74
1000 employés et +	91	87	79
SEXE DES EMPLOYÉS*			
Moins de 50 % d'hommes	89	85	74
50 à 100 % d'hommes	84	72	63
Moins de 50 % de femmes	85	69	63
50 à 100 % de femmes	88	85	73
TRAVAIL*			
Moins de 50 % de personnel de métier	88	81	71
50 à 100 % de personnel de métier	83	76	63
Moins de 50 % de métiers qualifiés	87	81	70
50 à 100 % de métiers qualifiés	89	76	71
Moins de 50 % de personnel de soutien	87	78	68
50 à 100 % de personnel de soutien	85	77	73
Moins de 50 % de professionnels	86	75	69
50 à 100 % de professionnels	88	88	76
Moins de 50 % de cadres	87	80	69
50 à 100 % de cadres	–	–	–

– La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Installations et espace inadéquats

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Espace inadéquat sur place	Manque d'installations sur place	Manque d'installations hors site à proximité
ENSEMBLE, CANADA	47 %	35 %	18 %
Est	45	44	19
Terre-Neuve	–	–	–
Île-du-Prince-Édouard	–	–	–
Nouvelle-Écosse	53	53	–
Nouveau-Brunswick	42	–	–
Québec	59	39	21
Ontario	44	30	17
Ouest	44	31	17
Manitoba	50	–	–
Saskatchewan	60	35	–
Alberta	36	31	–
Colombie-Britannique	37	–	–
Nord	–	–	–
Yukon	–	–	–
Territoires du Nord-Ouest	–	–	–
SITE DU TRAVAIL			
Centre ville	58	46	17
Suburbain	61	43	18
Rurale	56	41	33
Autre	–	–	–
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ			
20 à 49 employés	45	48	–
50 à 99 employés	56	51	26
100 à 249 employés	64	44	22
250 à 499 employés	70	45	22
500 à 999 employés	62	35	–
1000 employés et +	62	–	–
SEXE DES EMPLOYÉS*			
Moins de 50 % d'hommes	65	48	25
50 à 100 % d'hommes	57	44	23
Moins de 50 % de femmes	62	48	25
50 à 100 % de femmes	61	44	23
TRAVAIL*			
Moins de 50 % de personnel de métier	56	36	17
50 à 100 % de personnel de métier	61	47	27
Moins de 50 % de métiers qualifiés	63	42	24
50 à 100 % de métiers qualifiés	61	48	–
Moins de 50 % de personnel de soutien	60	43	21
50 à 100 % de personnel de soutien	82	64	–
Moins de 50 % de professionnels	64	45	24
50 à 100 % de professionnels	49	37	17
Moins de 50 % de cadres	62	45	23
50 à 100 % de cadres	–	–	–

– La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Manque de fonds

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Manque de fonds de la société	Manque d'assurance responsabilité	Mise de fonds trop élevée
ENSEMBLE, CANADA	42 %	9 %	14 %
Est	43	13	17
Terre-Neuve	–	–	–
Île-du-Prince-Édouard	–	–	–
Nouvelle-Écosse	46	–	–
Nouveau-Brunswick	39	–	–
Québec	38	–	–
Ontario	43	10	11
Ouest	42	–	13
Manitoba	34	–	–
Saskatchewan	48	–	–
Alberta	48	–	–
Colombie-Britannique	39	–	–
Nord	–	–	–
Yukon	–	–	–
Territoires du Nord-Ouest	–	–	–
SITE DU TRAVAIL			
Centre ville	51	10	17
Suburbain	53	–	20
Rurale	54	12	15
Autre	–	–	–
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ			
20 à 49 employés	54	–	–
50 à 99 employés	57	–	18
100 à 249 employés	52	–	16
250 à 499 employés	54	–	19
500 à 999 employés	54	–	–
1000 employés et +	54	–	–
SEXE DES EMPLOYÉS*			
Moins de 50 % d'hommes	66	13	19
50 à 100 % d'hommes	43	10	17
Moins de 50 % de femmes	45	10	18
50 à 100 % de femmes	61	13	17
TRAVAIL*			
Moins de 50 % de personnel de métier	58	–	17
50 à 100 % de personnel de métier	50	13	18
Moins de 50 % de métiers qualifiés	53	10	19
50 à 100 % de métiers qualifiés	55	–	–
Moins de 50 % de personnel de soutien	53	11	19
50 à 100 % de personnel de soutien	54	–	–
Moins de 50 % de professionnels	55	11	17
50 à 100 % de professionnels	58	–	19
Moins de 50 % de cadres	56	12	19
50 à 100 % de cadres	–	–	–

– La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Manque de temps

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Pauses de déjeuner trop courtes	Quarts/horaires de travail inflexibles	La gestion n'a pas de temps
ENSEMBLE, CANADA	31 %	26 %	20 %
Est	34	27	19
Terre-Neuve	–	–	–
Île-du-Prince-Édouard	–	–	–
Nouvelle-Écosse	44	–	–
Nouveau-Brunswick	–	–	–
Québec	35	34	24
Ontario	27	23	19
Ouest	34	26	20
Manitoba	31	29	–
Saskatchewan	46	34	–
Alberta	29	25	21
Colombie-Britannique	34	–	–
Nord	–	–	–
Yukon	–	–	–
Territoires du Nord-Ouest	–	–	–
SITE DU TRAVAIL			
Centre ville	34	26	28
Suburbain	40	33	21
Rurale	46	39	26
Autre	–	–	–
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ			
20 à 49 employés	41	–	35
50 à 99 employés	43	33	32
100 à 249 employés	44	39	25
250 à 499 employés	37	39	21
500 à 999 employés	32	32	–
1000 employés et +	37	–	–
SEXE DES EMPLOYÉS*			
Moins de 50 % d'hommes	45	35	30
50 à 100 % d'hommes	38	34	24
Moins de 50 % de femmes	39	37	24
50 à 100 % de femmes	42	34	27
TRAVAIL*			
Moins de 50 % de personnel de métier	37	33	27
50 à 100 % de personnel de métier	49	41	26
Moins de 50 % de métiers qualifiés	45	35	24
50 à 100 % de métiers qualifiés	42	41	26
Moins de 50 % de personnel de soutien	43	34	27
50 à 100 % de personnel de soutien	–	–	–
Moins de 50 % de professionnels	40	38	26
50 à 100 % de professionnels	35	28	26
Moins de 50 % de cadres	42	35	27
50 à 100 % de cadres	–	–	–

– La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Manque d'intérêt et de personnel

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Faibles intérêt de la part des employés à participer	Faible intérêt de la part des employés à organiser	Manque de personnel, de bénévoles pour gérer le programme	Manque de support de la gestion
ENSEMBLE, CANADA	26 %	26 %	30 %	20 %
Est	26	26	28	16
Terre-Neuve	–	–	–	–
Île-du-Prince-Édouard	–	–	–	–
Nouvelle-Écosse	–	–	–	–
Nouveau-Brunswick	–	–	–	–
Québec	22	21	27	21
Ontario	26	25	33	19
Ouest	30	29	28	23
Manitoba	29	30	28	–
Saskatchewan	36	37	38	–
Alberta	27	27	24	24
Colombie-Britannique	–	–	28	29
Nord	–	–	–	–
Yukon	–	–	–	–
Territoires du Nord-Ouest	–	–	–	–
SITE DU TRAVAIL				
Centre ville	30	32	35	25
Suburbain	33	28	32	25
Rurale	36	36	45	24
Autre	–	–	–	–
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ				
20 à 49 employés	34	31	34	–
50 à 99 employés	39	37	43	33
100 à 249 employés	38	35	38	26
250 à 499 employés	33	31	38	24
500 à 999 employés	–	25	41	–
1000 employés et +	–	–	42	–
SEXE DES EMPLOYÉS*				
Moins de 50 % d'hommes	36	37	47	25
50 à 100 % d'hommes	34	30	31	28
Moins de 50 % de femmes	35	32	34	31
50 à 100 % de femmes	35	36	44	23
TRAVAIL*				
Moins de 50 % de personnel de métier	37	31	39	28
50 à 100 % de personnel de métier	37	38	39	28
Moins de 50 % de métiers qualifiés	37	36	38	29
50 à 100 % de métiers qualifiés	38	29	41	–
Moins de 50 % de personnel de soutien	37	35	39	27
50 à 100 % de personnel de soutien	–	–	–	–
Moins de 50 % de professionnels	37	35	42	25
50 à 100 % de professionnels	32	34	35	23
Moins de 50 % de cadres	36	36	40	27
50 à 100 % de cadres	–	–	–	–

– La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Manque de sensibilisation ou de services

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Ne sait pas trop comment faire	Pas convaincu qu'il y a des avantages	Aucune ressource/service disponible pour faciliter un programme
ENSEMBLE, CANADA	15 %	7 %	8 %
Est	20	—	—
Terre-Neuve	—	—	—
Île-du-Prince-Édouard	—	—	—
Nouvelle-Écosse	—	—	—
Nouveau-Brunswick	—	—	—
Québec	—	—	—
Ontario	13	—	—
Ouest	16	11	11
Manitoba	—	—	—
Saskatchewan	—	—	—
Alberta	—	—	—
Colombie-Britannique	—	—	—
Nord	—	—	—
Yukon	—	—	—
Territoires du Nord-Ouest	—	—	—
SITE DU TRAVAIL			
Centre ville	15	8	8
Suburbain	13	—	—
Rurale	29	12	14
Autre	—	—	—
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ			
20 à 49 employés	—	—	—
50 à 99 employés	22	—	—
100 à 249 employés	21	—	—
250 à 499 employés	22	—	—
500 à 999 employés	—	—	—
1000 employés et +	—	—	—
SEXE DES EMPLOYÉS*			
Moins de 50 % d'hommes	24	8	10
50 à 100 % d'hommes	16	12	10
Moins de 50 % de femmes	17	12	12
50 à 100 % de femmes	22	9	9
TRAVAIL*			
Moins de 50 % de personnel de métier	21	—	—
50 à 100 % de personnel de métier	22	13	11
Moins de 50 % de métiers qualifiés	22	11	12
50 à 100 % de métiers qualifiés	—	—	—
Moins de 50 % de personnel de soutien	21	9	11
50 à 100 % de personnel de soutien	—	—	—
Moins de 50 % de professionnels	21	10	10
50 à 100 % de professionnels	15	—	—
Moins de 50 % de cadres	20	9	10
50 à 100 % de cadres	—	—	—

— La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Fournir plus d'information et de ressources spécifiques

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Information d'emploi	Information générale sur le développement d'un programme	Recherche optimisée sur les avantages	Guides pratique de mise en application	Séminaires, ateliers, consultations
ENSEMBLE, CANADA	37 %	33 %	32 %	29 %	27 %
Est	42	34	34	28	36
Terre-Neuve	–	–	–	–	–
Île-du-Prince-Édouard	–	–	–	–	–
Nouvelle-Écosse	46	–	–	–	–
Nouveau-Brunswick	40	39	–	–	39
Québec	29	38	30	40	19
Ontario	37	31	29	25	26
Ouest	37	31	39	28	25
Manitoba	40	29	33	24	–
Saskatchewan	41	–	32	33	30
Alberta	41	32	40	32	25
Colombie-Britannique	28	35	46	23	25
Nord	–	–	–	–	–
Yukon	–	–	–	–	–
Territoires du Nord-Ouest	–	–	–	–	–
SITE DU TRAVAIL					
Centre ville	44	41	40	34	31
Suburbain	44	35	40	36	29
Rurale	48	46	41	41	38
Autre	–	–	–	–	–
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ					
20 à 49 employés	41	43	29	–	30
50 à 99 employés	48	43	38	37	31
100 à 249 employés	47	43	48	38	37
250 à 499 employés	51	39	41	48	31
500 à 999 employés	46	45	46	44	38
1000 employés et +	53	45	60	52	50
SEXE DES EMPLOYÉS*					
Moins de 50 % d'hommes	55	48	45	42	41
50 à 100 % d'hommes	42	38	39	34	28
Moins de 50 % de femmes	43	39	42	38	28
50 à 100 % de femmes	52	44	43	39	39
TRAVAIL*					
Moins de 50 % de personnel de métier	54	44	42	38	41
50 à 100 % de personnel de métier	45	43	41	37	29
Moins de 50 % de métiers qualifiés	53	43	46	42	39
50 à 100 % de métiers qualifiés	44	45	40	34	33
Moins de 50 % de personnel de soutien	49	43	42	39	36
50 à 100 % de personnel de soutien	–	–	–	–	–
Moins de 50 % de professionnels	48	42	45	39	34
50 à 100 % de professionnels	51	39	40	36	41
Moins de 50 % de cadres	49	43	43	38	35
50 à 100 % de cadres	–	–	–	–	–

– La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Fournir plus d'information et de ressources spécifiques (suite)

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Histoires de réussite ou "meilleures pratiques"	Matériel audio-visuel	Programmes de formation du personnel	Outils d'évaluation des besoins
ENSEMBLE, CANADA	26 %	24 %	23 %	17 %
Est	26	31	34	21
Terre-Neuve	–	–	–	–
Île-du-Prince-Édouard	–	–	–	–
Nouvelle-Écosse	–	–	–	–
Nouveau-Brunswick	–	–	–	–
Québec	30	16	16	–
Ontario	23	25	21	20
Ouest	27	23	22	16
Manitoba	29	28	–	–
Saskatchewan	28	34	–	–
Alberta	22	23	23	22
Colombie-Britannique	30	–	–	–
Nord	–	–	–	–
Yukon	–	–	–	–
Territoires du Nord-Ouest	–	–	–	–
SITE DU TRAVAIL				
Centre ville	30	28	26	20
Suburbain	36	28	28	21
Rurale	32	34	32	24
Autre	–	–	–	–
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ				
20 à 49 employés	–	–	30	–
50 à 99 employés	29	32	27	19
100 à 249 employés	37	32	30	24
250 à 499 employés	36	30	27	26
500 à 999 employés	43	31	32	28
1000 employés et +	43	43	32	36
SEXE DES EMPLOYÉS*				
Moins de 50 % d'hommes	34	38	40	29
50 à 100 % d'hommes	34	24	20	16
Moins de 50 % de femmes	37	26	21	19
50 à 100 % de femmes	32	34	37	25
TRAVAIL*				
Moins de 50 % de personnel de métier	39	36	38	24
50 à 100 % de personnel de métier	28	27	23	17
Moins de 50 % de métiers qualifiés	36	35	27	23
50 à 100 % de métiers qualifiés	30	29	42	26
Moins de 50 % de personnel de soutien	34	31	31	22
50 à 100 % de personnel de soutien	–	–	–	–
Moins de 50 % de professionnels	35	31	29	23
50 à 100 % de professionnels	32	31	35	23
Moins de 50 % de cadres	33	31	29	22
50 à 100 % de cadres	–	–	–	–

– La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Fournir plus d'installations

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Accès aux installations communautaires	Idées pratiques pour une utilisation efficiente de l'espace	Idées pratiques pour développer les installations sur place	Aider à développer des liens avec les installations hors site
ENSEMBLE, CANADA	17 %	20 %	15 %	15 %
Est	13	25	22	17
Terre-Neuve	—	—	—	—
Île-du-Prince-Édouard	—	—	—	—
Nouvelle-Écosse	—	—	—	—
Nouveau-Brunswick	—	—	—	—
Québec	24	23	19	—
Ontario	19	19	12	16
Ouest	13	18	12	15
Manitoba	—	—	—	—
Saskatchewan	—	—	—	—
Alberta	—	23	—	—
Colombie-Britannique	—	—	—	—
Nord	—	—	—	—
Yukon	—	—	—	—
Territoires du Nord-Ouest	—	—	—	—
SITE DU TRAVAIL				
Centre ville	19	23	20	20
Suburbain	19	23	17	17
Rurale	23	30	20	17
Autre	—	—	—	—
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ				
20 à 49 employés	—	—	—	—
50 à 99 employés	24	28	20	—
100 à 249 employés	24	25	21	19
250 à 499 employés	16	28	22	19
500 à 999 employés	—	32	—	—
1000 employés et +	—	34	—	—
SEXE DES EMPLOYÉS*				
Moins de 50 % d'hommes	25	33	21	21
50 à 100 % d'hommes	18	20	19	18
Moins de 50 % de femmes	21	23	21	19
50 à 100 % de femmes	23	29	19	20
TRAVAIL*				
Moins de 50 % de personnel de métier	21	32	23	21
50 à 100 % de personnel de métier	23	20	16	16
Moins de 50 % de métiers qualifiés	23	28	22	20
50 à 100 % de métiers qualifiés	—	—	—	25
Moins de 50 % de personnel de soutien	20	26	20	20
50 à 100 % de personnel de soutien	—	—	—	—
Moins de 50 % de professionnels	20	25	22	18
50 à 100 % de professionnels	21	32	19	15
Moins de 50 % de cadres	21	26	20	19
50 à 100 % de cadres	—	—	—	—

— La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Motiver le personnel

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Construire l'intérêt des employés à participer	Construire l'intérêt des employés à organiser	Réseauter avec d'autres qui ont des programmes	Construire le support de la gestion
ENSEMBLE, CANADA	39 %	31 %	20 %	19 %
Est	45	34	19	21
Terre-Neuve	–	–	–	–
Île-du-Prince-Édouard	–	–	–	–
Nouvelle-Écosse	47	41	–	–
Nouveau-Brunswick	46	–	–	–
Québec	37	28	21	20
Ontario	34	27	21	17
Ouest	40	33	19	20
Manitoba	43	37	–	–
Saskatchewan	48	38	–	–
Alberta	37	32	14	21
Colombie-Britannique	35	27	–	23
Nord	–	–	–	–
Yukon	–	–	–	–
Territoires du Nord-Ouest	–	–	–	–
SITE DU TRAVAIL				
Centre ville	46	36	22	22
Suburbain	45	35	26	25
Rurale	53	44	27	25
Autre	–	–	–	–
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ				
20 à 49 employés	45	34	–	–
50 à 99 employés	53	42	23	29
100 à 249 employés	53	41	25	26
250 à 499 employés	47	41	28	24
500 à 999 employés	47	38	31	27
1000 employés et +	51	45	39	29
SEXE DES EMPLOYÉS*				
Moins de 50 % d'hommes	57	45	28	29
50 à 100 % d'hommes	43	35	23	22
Moins de 50 % de femmes	46	38	25	23
50 à 100 % de femmes	53	43	26	28
TRAVAIL*				
Moins de 50 % de personnel de métier	59	48	30	31
50 à 100 % de personnel de métier	44	33	23	21
Moins de 50 % de métiers qualifiés	54	43	26	27
50 à 100 % de métiers qualifiés	58	45	–	22
Moins de 50 % de personnel de soutien	52	41	25	27
50 à 100 % de personnel de soutien	–	–	–	–
Moins de 50 % de professionnels	50	40	23	25
50 à 100 % de professionnels	54	44	32	29
Moins de 50 % de cadres	50	41	24	26
50 à 100 % de cadres	–	–	–	–

– La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Augmenter le financement et le personnel des programmes d'activité physique

Occasions d'activité physique au travail 2003

	Bourses, allocations, prêts sans intérêt	Associer le personnel formé qui peut aider à concevoir un programme	Mettre en place des quarts/horaires flexibles pour les employés
ENSEMBLE, CANADA	37 %	17 %	7 %
Est	39	21	—
Terre-Neuve	—	—	—
Île-du-Prince-Édouard	—	—	—
Nouvelle-Écosse	38	—	—
Nouveau-Brunswick	—	—	—
Québec	39	16	—
Ontario	38	17	—
Ouest	35	15	8
Manitoba	42	—	—
Saskatchewan	42	—	—
Alberta	32	—	—
Colombie-Britannique	28	—	—
Nord	—	—	—
Yukon	—	—	—
Territoires du Nord-Ouest	—	—	—
SITE DU TRAVAIL			
Centre ville	44	20	7
Suburbain	41	18	—
Rurale	54	26	10
Autre	—	—	—
TAILLE DE LA SOCIÉTÉ			
20 à 49 employés	35	—	—
50 à 99 employés	50	23	—
100 à 249 employés	53	20	—
250 à 499 employés	49	23	—
500 à 999 employés	49	29	—
1000 employés et +	43	—	—
SEXE DES EMPLOYÉS*			
Moins de 50 % d'hommes	58	26	11
50 à 100 % d'hommes	38	18	6
Moins de 50 % de femmes	40	20	—
50 à 100 % de femmes	55	24	11
TRAVAIL*			
Moins de 50 % de personnel de métier	52	28	9
50 à 100 % de personnel de métier	45	16	—
Moins de 50 % de métiers qualifiés	49	24	9
50 à 100 % de métiers qualifiés	48	—	—
Moins de 50 % de personnel de soutien	50	22	8
50 à 100 % de personnel de soutien	—	—	—
Moins de 50 % de professionnels	49	22	7
50 à 100 % de professionnels	55	25	—
Moins de 50 % de cadres	50	23	8
50 à 100 % de cadres	—	—	—

— La taille insuffisante de l'échantillon ne permet pas la publication de ces données.

* Pourcentage représenté dans la société.

Annexe B – Méthode de sondage

Ce sondage a été entrepris conjointement par l'Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie ainsi que le Centre canadien de la vie active en milieu de travail et le Conseil national sur la sécurité. Le sondage a été élaboré et appuyé par l'Unité d'activité physique de Santé Canada et les gouvernements provinciaux et territoriaux. Le sondage sur les *Occasions d'activité physique au travail* a été réalisé à la fin de l'automne 2002 et au printemps et à l'été 2003.

Protocole

Contenu du questionnaire

Le questionnaire portait sur :

- Les politiques qui favorisent l'activité physique y compris les soutiens en milieu de travail portant sur le travail, les personnes et les ressources humaines.
- Soutiens pour l'activité physique au travail y compris l'accès aux soutiens physiques et nous pour encourager les employés à être actifs en plus de la disponibilité de l'information.
- Évaluation des programmes d'activité physique, tel que l'évaluation des opérations et des affaires.
- Attitudes face à l'activité physique, y compris la « culture » de la société en termes d'activité physique, les attitudes de l'employeur face à l'activité physique impliquant le soutien et l'encouragement pour l'activité physique, la responsabilité de la direction pour la coordination et le financement de l'activité physique, la participation des employés au développement des occasions et le parrainage des équipes/activités locales d'activité physique.
- Avantages de l'activité physique au travail, y compris la sensibilisation de la société face à l'activité physique et les directives nutritionnelles ainsi que les avantages perçus par l'entreprise et les employés.
- Obstacles à l'activité physique au travail, comme le manque perçu d'espace et d'installations, manque de fonds, manque de temps, manque d'intérêt et de personnel, manque de sensibilisation et services.
- Motiver ou encourager une main d'œuvre plus active, y compris la perception des employeurs de ce qui encouragerait l'intérêt dans l'activité physique, fournir de l'information et des ressources utiles, des installations, de l'argent et du personnel accrues.

Cueillette des données Le sondage comprenait un questionnaire à remplir par les participants, envoyé par la poste aux milieux de travail canadiens avec une enveloppe de retour. Cet envoi a été suivi d'une carte de rappel demandant aux destinataires de répondre au sondage s'ils ne l'avaient pas déjà fait, ou les remerciant de leur répondre, si c'est le cas. Un autre envoi comprenant une lettre de rappel, un questionnaire et une enveloppe de retour a été expédié aux milieux de travail qui n'avaient pas retourné de questionnaire après une certaine période. Tel que prévu suite à l'expérience du sondage de 1992,⁷ le taux de réponse n'a pas été très faible, donc il y a eu un suivi téléphonique subséquent pour les entreprises qui n'avaient pas répondu 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 dans leur milieu de travail. (reportez-vous aux déformations possibles.)

Ce sondage a été posté à 8 549 petites, moyennes et grandes entreprises du Canada en utilisant une liste d'adresses d'InfoCanada. Cette base de données contient l'adresse postale de l'entreprise en plus du nom et du titre du propriétaire ou du gérant, leurs coordonnées, y compris le téléphone ou le fax et la taille de l'entreprise.

Modèle d'échantillonnage

Cadre du sondage Le registre des entreprises d'InfoCanada a servi à stratifier et à sélectionner l'échantillon. L'échantillon a été stratifié par province et par taille d'entreprise. La répartition de l'échantillonnage par strates était semblable à celle de l'échantillonnage de 1992, avec des taux d'échantillonnage plus larges utilisés pour les plus grosses entreprises. Le cadre a été limité aux sociétés 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.

Réponse au sondage Dans les sondages de cette nature, il est courant d'obtenir un taux de réponse de 25 %. Le taux de réponse finale de ce sondage particulier était de 20 % dans l'ensemble. Voici le décompte du taux de réponse et d'échantillonnage par province et territoire (dans le tableau 1).

TABLEAU 1

TAUX DE RÉPONSE ET ÉCHANTILLONNAGE PAR JURIDICTION

	Échantillonnage initial	Taux de réponse	Échantillons fournis
Terre-Neuve	404	19 %	75
Île-du-Prince-Édouard	452	10 %	44
Nouvelle-Écosse	494	17 %	84
Nouveau-Brunswick	413	23 %	96
Québec	1499	15 %	232
Ontario	2620	21 %	560
Manitoba	646	19 %	122
Saskatchewan	409	26 %	108
Alberta	664	31 %	208
Colombie-britannique	713	23 %	166
Territoires du Nord-Ouest/Nunavut	128	17 %	22
Yukon	110	10 %	11
Canada	8549	20 %	1728

Déformation possible

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 la déformation des *Occasions d'activité physique au travail*, l'Institut a fait passer des entrevues téléphoniques à un sous-échantillon d'entreprises qui n'avaient pas répondu au questionnaire. Les différences entre le sondage sur les *Occasions d'activité physique au travail* et le suivi téléphonique n'étaient pas normalement significatives. Ceci confirme les résultats de 1992 d'un faible niveau de déformations possibles à cause des entreprises qui n'ont pas répondu. Ainsi, il y a très peu de différences de politiques à l'appui de l'activité physique (par ex. les heures flexibles de travail) et les soutiens tels que les râteliers de bicyclettes et des vestiaires.

Il y a par contre des différences entre les méthodes d'envoi postal et téléphoniques, les pourcentages du sondage sur les *Occasions d'activité physique au travail* semblent plus bas que ceux du sondage téléphonique. Ceci est surprenant car on aurait pu s'attendre, suite au faible taux de réponse, à ce que les sociétés qui ont des programmes seraient plus susceptibles de répondre que celles sans programmes. Par contre, les sociétés qui n'ont pas répondu (entrevues téléphoniques) ont tendance à rapporter plus d'équipes de sport, plus d'activités récréatives, plus d'information de conditionnement physique et de santé par les babillards, les bulletins et les courriels et pus d'encouragement à la navette au travail..

En 1992, on a établi une hypothèse à l'effet que ce phénomène pourrait découler du fardeau réduit de la réponse dans le sondage de suivi puisque la version du questionnaire utilisé pour le suivi téléphonique était plus courte. Dans l'entrevue téléphonique, on a posé seulement les questions clés au sujet des occasions d'activité physique de la société. Le fardeau de réponse plus élevé du questionnaire postal peut avoir donné des niveaux plus élevés de non-réponse aux questions, menant à la sous-estimation de la prédominance d'occasions de conditionnement physique, d'activité de sport, de récréation et d'activité physique. Il est aussi possible que le but du sondage ait été plus clair dans la version expédiée par la poste et que les occasions plus informelles ont été saisies dans le sondage téléphonique (par ex. clubs ou activités organisés pour le sport d'équipe dans le sondage postal, organisés plus non organisés ou des types plus spontanés des sports d'équipe pour le suivi téléphonique).

Néanmoins, bien que toutes les différences possibles entre les deux méthodes puissent découler dans des taux de prédominances un peu différents, il n'y a aucun impact sur l'interprétation des tendances de plus de 10 ans. Les déclarations sur les tendances décrites dans ce rapport, qui comparent les données actuelles (sondage d'*Occasions d'activité physique au travail*) à celles du sondage précédent de 1992, se poursuivent en dépit des différences de méthode de cueillette. Donc, les tendances identifiées en comparant les données précédentes à celles du sondage postal de 2003 sont consistantes avec les tendances identifiées entre les données précédentes et le suivi téléphonique de 2003. Ceci renforce le point de vue que la possibilité de déformation suite au faible taux de non réponses est faible et que les données peuvent donc être utilisées avec confiance pour examiner les tendances.

Cueillette de données

Contenu du rapport Ce rapport ne contient des statistiques descriptives que pour les variables principales. Les valeurs inconnues des points sont généralement inférieures à 3 % et, dans ces cas-là, elles ont été supprimées des tableaux et du texte. Des coefficients de pondération ont été utilisées pour les estimations pour tenir compte des taux différents des échantillons et de l'absence de réponse par taille d'entreprise dans les provinces. Toutes les données du rapport ont été pondérées et les estimations calculées d'autres sources sans facteur de pondération pourraient ne pas être comparables.

Tamissage des statistiques En raison de la taille de l'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 importante qui serait pertinente pour les considérations politiques et détectable en raison des tailles des échantillons au niveau provincial/territorial. Néanmoins, de très petites valeurs devraient être traitées avec prudence, car plus l'échantillon est petit, plus la variabilité associée à une estimation donnée est grande.



BIBLIOGRAPHIE



-
- ¹ Duxbury, L. & Higgins, C. (2001). The 2001 National Work-Life Conflict Study: Report One. Ottawa, ON. Healthy Communities Division, Health Canada.
- ² Institut canadien sur l'information sur la santé (2004) *Améliorer la santé des Canadiens*. Ottawa, ON. Auteur.
- ³ Santé Canada et le Conseil canadien de la santé et de la vie active au travail. (accès en 2004) La vie active au travail: une bonne affaire - Tendances et incidence - Pour des investissements judicieux. [en ligne]. Disponible à : http://www.phac-aspc.gc.ca/pau-uap/condition-physique/au_travail/trends_f.html
- ⁴ Comité fédéral, provincial et territorial sur la condition physique et les loisirs. (1997). Communiqué de presse Ottawa, Ont. : Santé Canada
- ⁵ Craig, C.L. & Cameron, C. (2004). *Augmenter l'activité physique : évaluer les tendances de 1998 à 2003*. Ottawa, Ont.: Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie
- ⁶ Comité fédéral, provincial et territorial sur la condition physique et les loisirs. (21 février 2003). Communiqués : Les ministres fédéral et provinciaux/territoriaux responsables du sport, des activités récréatives et du conditionnement physique ciblent une augmentation de l'activité physique. Bathurst, NS. [en ligne]. Disponible : http://www.scics.gc.ca/cinfo03/830778004_f.html
- ⁷ Craig, C.L., Beaulieu, A., & Cameron, C. (1993). *La vie active en milieu de travail : Résultats du Sondage canadien en milieu de travail de 1992..* Ottawa, Ont. :Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie
- ⁸ Kahn, E.B., Ramsey, L.T., Brownson, R.C., Heath, G.W., Howze, E.H., Powell, K.E., Stone, E.J., Rajab, M.W., Corso, P. and the Task Force on Community Preventive Services (2002). The effectiveness of interventions to increase physical activity: A systematic review. *American Journal of Preventive Medicine*: 22 (4S): 73-107.
- ⁹ Craig, C.L., Beaulieu, A., & Cameron, C. (1994). *La promotion de la santé au travail : Résultats du Sondage canadien en milieu de travail de 1992*. Ottawa, Ont. Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie
- ¹⁰ Cameron, C., Craig, C.L., Stephens, T., & Ready, T.A. (2002). *Appuyer une main-d'oeuvre physiquement active: pour accroître l'activité physique*. Ottawa, Ont : Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie.
- ¹¹ L'Institut Vanier de la famille. (2002). *Connexions - Cerner les liens entre le travail et la famille*. [en ligne] Disponible : http://www.ivfamille.ca/library/publications/connexions_fr.html.
- ¹² Santé Canada et la Conseil canadien de la santé et de la vie active au travail. (2001). *Une Bonne Affaire La vie active au travail : Documents d'accompagnement*. [en-ligne] Disponible : http://www.hc-sc.gc.ca/hppb/condition-physique/au_travail/supp_material_f.html
- ¹³ Hunt, M.K., Lederman, R., Potter, S., Stoddard, A. & Sorensen, G. (2000). Results of employee involvement in planning and implementing the Treatwell 5-a-Day work-site study. *Health Education & Behavior*, 27(2): 223-31.
- ¹⁴ Santé Canada. (accès en mars 2004) Guide alimentaire canadien pour manger sainement [en-ligne]. [en ligne]. Disponible à : http://www.hc-sc.gc.ca/hpfb-dgpsa/onpp-bppn/food_guide_rainbow_f.html.
- ¹⁵ Santé Canada et la Société canadienne de physiologie de l'exercice (2004). Guide d'activité physique canadien pour une vie active saine. [en ligne]. Disponible à : <http://www.phac-aspc.gc.ca/pau-uap/guideap/index.html>.
- ¹⁶ Santé Canada. (accès en mars 2004) Réseau canadien de santé [en-ligne] Disponible : <http://www.canadian-health-network.ca/servlet/ContentServer?cid=1038611684536&pagename=CHN-RCS/Page/HomePageTemplate&c=Page&lang=FR>
- ¹⁷ Santé Canada et le Conseil canadien de la santé et de la vie active au travail. (accès en mars 2004) *La vie active au travail: une bonne affaire*. [en ligne]. Disponible: http://www.hc-sc.gc.ca/hppb/condition-physique/au_travail/introduction.html.
- ¹⁸ Brey, R.A., Tyler, H.A. & Brooks, B.L. (1998). Lifestyle improvements for everyone (L.I.F.E.): A worksite health promotion incentive program. *Journal of Health Education*, 29(6), 376-380.
- ¹⁹ Wilson, M.G., Holman, P.B. & Hammock, A. (1996). A comprehensive review of the effects of worksite health promotion on health-related outcomes. *American Journal of Health Promotion*, 10(6), 429-435.
- ²⁰ Plotnikoff, R., Fein, A., Milton, L., Prodaniuk, T., & Mays, V. (2003). Workplace physical activity framework. Alberta Centre for Active Living. [en-ligne] Available: <http://www.centre4activeliving.ca/research/2003Workplace/framework.htm>

-
- ²¹ National Quality Institute (Accessed March 2004). NQI Tools for small business [On-line] Available: http://www.nqi.ca/small_business/default.aspx
- ²² Santé Canada et le Conseil canadien de la santé et de la vie active au travail. (accès en mars 2004) Bienvenue à l'Escalier vers la Santé [en ligne]. Disponible à : <http://www.phac-aspc.gc.ca/sth-evs/francais/index.htm>
- ²³ Marcus, B.H., Emmons, K.M., Simkin-Silverman, L.R., Linnan, L.A., Taylor, E.R., Bock, B.C., Roberts, M.B., Rossi, J.S., & Abrams, D.B. (1998). Evaluation of motivationally tailored versus standard self-help physical activity interventions at the workplace. *American Journal of Health Promotion*, 12 (4), 246-253.
- ²⁴ Peterson, T.R., & Aldana, S.G. (1999). Improving exercise behavior: An application of the Stages of Change Model in a worksite setting. *American Journal of Health Promotion*, 13(4), 229-232.
- ²⁵ Institut national sur la qualité (accès en novembre 2004). *Critères du milieu de travail canadien en santé* [en ligne]. http://www.nqi.ca/nqistore/product_details.aspx?ID=60 Disponible : .
- ²⁶ Vert l'Action. (accès en novembre 2004). Encourager les Canadiens à choisir des modes actifs de transport. [en ligne]. Disponible : <http://www.goforgreen.ca/at/eng/index.aro>.
- ²⁷ Frampton, S.B., Brochu, S., & Murray, J. (1996). Creative strategies for promotion of worksite health services: The Employee Ambassador Program. *American Journal of Health Promotion*, 11(1), 10-11.
- ²⁸ Anderson, M.A. & Stoltzfus, J.A. (2001). The 3M Corporate experience: Health as a business strategy. *American Journal of Health Promotion*, 15(5), 371-373.
- ²⁹ Emmons, K.M., Linnan, L.A., Shadel, W.G., Marcus, B., & Abrams, D.B. (1999). The Working Healthy Project: A worksite health-promotion trial targeting physical activity, diet, and smoking. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 41(7), 545-555.
- ³⁰ Isaac, F. & Flynn, P. (2001). Johnson & Johnson LIVE FOR LIFE Program: Now and Then. *American Journal of Health Promotion*, 15(5), 365-367.
- ³¹ Shephard, R.J. (1992). Twelve years experience of a fitness program for the salaried employees of a Toronto Life Assurance company. *American Journal of Health Promotion*, 6(4), 292-301.
- ³² Institut national de la qualité (accès en mars 2004) Healthy Workplace Award [On-line]. Disponible : <http://www.nqi.ca/english/hwawards.htm>
- ³³ Jaffee, L., Lutter, J.M., Rex, J., Hawkes, C. & Bucaccio, P. (1999). Incentives and barriers to physical activity for working women. *American Journal of Health Promotion*, 13(4), 215-218.
- ³⁴ Shephard, R.J. (1999). Do work-site exercise and health programs work? *The Physician and Sportsmedicine*, 27(2), 48-71.
- ³⁵ Santé Canada. (1999). *HealthWorks: A "how-to" for health and business success*. Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux du Canada. (N° de cat. H39-474/1999E).
- ³⁶ DiNubile, N.A., & Sherman, C. (1999). Exercise and the bottom line. Promoting physical and fiscal fitness in the workplace: a commentary. *The Physician and Sportsmedicine*, 27(2), 37-43.
- ³⁷ Buffet Taylor. (2000). *Buffet Taylor National Wellness Survey Report*.
- ³⁸ Statistique Canada (1998). 1996: Census: Labour force activity, occupation and industry, place of work, mode of transportation to work, unpaid work. *The Daily* [série en ligne]. Disponible : <http://www.statcan.ca/Daily/English/980317/d980317.htm>
- ³⁹ Neff, L.J., Ainsworth, B.E., Wheeler, F.C., Krumwiede, S.E. & Trepal, A.K. (2000). Assessment of trail use in a community park. *Family Community Health*, 23 (3), 76-84.
- ⁴⁰ King, A.C., Jeffery, R.W., Fridinger, F., Dusenbury, L., Provence, S., Hedlund, S.A., & Spangler, K. (1995). Environmental and policy approaches to cardiovascular disease prevention through physical activity: Issues and opportunities. *Health Education Quarterly*, 22 (4), 499-511.

-
- ⁴¹ Sallis, J.F., Bauman, A. & Pratt, M. (1998). Environmental and policy interventions to promote physical activity. *American Journal of Preventive Medicine*, 15(4), 379-395.
- ⁴² Kelly, F. (1999). WHO European Centre for Environment and Health. Guidelines on improving the physical fitness of employees. Copenhagen, Denmark.
- ⁴³ U.S. Department of Health and Human Services, Public Health Services, Centers for Disease Control and Prevention, National Center for Chronic Disease Prevention and Health Promotion, Division of Nutrition and Physical Activity. (1999). Promoting physical activity: A guide for community action. Champaign, IL: Human Kinetics.