



---

## **Activité physique parmi les travailleurs canadiens : les tendances de 2001 à 2006**

---

Physical Activity and  
Sport Monitoring  
Program



Programme de  
surveillance sur l'activité  
physique et sport

— 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

Cragg, S., Wolfe, R., Griffiths, J.M. and Cameron, C.





## *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@icrep.ca](mailto:info@icrep.ca)

[www.cflri.ca](http://www.cflri.ca)

ISBN 1-895724-50-3

Référence proposée : Cragg, S., Wolfe, R., Griffiths, J.M., and Cameron, C. (2007). *Activité physique parmi les travailleurs canadiens : les tendances de 2001 à 2006*. Ottawa, Ont. : Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie.

(La version anglaise — ISBN 1-895724-49-X — est intitulée *Physical Activity Among Canadian Workers : Trends 2001 - 2006*.)

© Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie, 2008

## *Table des matières*

<b>Introduction .....</b>	<b>1</b>
<b>Profil de la santé des travailleurs au Canada .....</b>	<b>5</b>
Introduction .....	6
Indice de masse corporelle .....	7
État de santé global et maladies chroniques.....	8
État de santé global et maladies chroniques (suite) .....	9
Satisfaction personnel et santé mentale.....	10
Stress global .....	11
Stress professionnel .....	12
Sommaire.....	13
<b>Perception des obstacles et des avantages .....</b>	<b>19</b>
Introduction .....	20
Obstacles à l'activité physique.....	21
Obstacles à l'activité physique (suite).....	22
Influence sur le recrutement et le roulement du personnel .....	23
Influence sur le recrutement et le roulement du personnel (suite).....	24
Opinions sur les avantages de l'activité physique sur la productivité.....	25
Opinions sur les avantages de l'activité physique sur la productivité (suite) .....	26
Absentéisme .....	27
Absentéisme (suite) .....	28
Blessures, maladies et stress reliés au travail.....	29
Sommaire.....	30
<b>Encouragement à l'activité physique .....</b>	<b>35</b>
Introduction .....	36
Attitude de l'employeur et soutien de l'activité physique.....	37
Attitude de l'employeur et soutien de l'activité physique (suite).....	38
Soutien de l'activité physique au travail .....	39
Soutien de l'activité physique au travail (suite).....	40
Information sur la condition physique au travail .....	41
Information sur la condition physique au travail (suite) .....	42
Soutien indirect envers l'activité physique .....	43
Soutien indirect envers l'activité physique (suite).....	44
Sommaire.....	45
<b>Occasions de faire de l'activité physique .....</b>	<b>51</b>
Introduction .....	52
Utilisation des escaliers au travail .....	53
Utilisation des escaliers au travail (suite).....	54
Activités occasionnelles au travail.....	55
Activités occasionnelles au travail (suite) .....	56
Occasions d'activité physique près du lieu de travail.....	57
Occasions d'activité physique près du lieu de travail (suite).....	58
Installations de conditionnement physique au travail.....	59
Installations de conditionnement physique au travail (suite).....	60
Installations incitatives à l'activité physique en milieu de travail .....	61
Installations incitatives à l'activité physique en milieu de travail (suite) .....	62
Programmes de conditionnement physique au travail .....	63
Programmes de conditionnement physique au travail (suite) .....	64
Mentorat ou conseils en conditionnement physique.....	65

Mentorat ou conseils en conditionnement physique (suite).....	66
Gestion des installations et des programmes .....	67
Qui a accès aux installations? .....	68
Qui a accès aux installations? (suite) .....	69
Quand est-il possible d’avoir accès aux installations? .....	70
Sommaire de la section .....	71
<b>Annexes.....</b>	<b>77</b>
Annexe A. Tableaux détaillées .....	78
Annexe B. Méthode de sondage.....	157
<b>Bibliographie.....</b>	<b>159</b>

# INTRODUCTION

## *Contexte*

Auparavant, les emplois nécessitaient un niveau d'activité physique plutôt élevé. De nos jours, ces exigences ont beaucoup diminué. Les avancées techniques dans les processus manufacturiers, la robotique et la machinerie lourde ont grandement réduit l'activité physique au travail par exemple, dans les secteurs de l'industrie, de l'agriculture, des services ou de la construction. En outre, d'autres avancées comme les ascenseurs et les escaliers roulants, les ordinateurs, les imprimantes, les télécopieurs, les boîtes vocales, le courriel et les téléphones cellulaires ont réduit l'activité physique dans les postes les plus sédentaires<sup>1</sup>. Ces changements quant à la demande en activité physique au travail ne semblent pas expliquer la prise de poids dans tous les segments de la population, incluant les personnes sans emploi<sup>2</sup>, mais ils y contribuent sans doute. Toute la population bénéficie des interventions pour la promotion d'un mode de vie actif au travail puisqu'on peut ainsi atteindre la majorité des adultes par ces interventions en milieu de travail.

Près des deux tiers des employés âgés de plus de 15 ans ont un emploi à temps plein ou à temps partiel<sup>3</sup>. En moyenne, les employés à temps plein travaillent 39,5 heures par semaine tandis que les employés à temps partiel travaillent 17,1 heures par semaine<sup>3</sup>. Le lieu de travail est ainsi idéal pour atteindre la majorité des adultes canadiens dans nos efforts de promotion de la santé. La majorité des Canadiens passent non seulement la plupart de leur temps éveillé au travail, mais le lieu de travail offre aussi des voies de communication établies, des réseaux de soutien et des occasions d'élaborer des normes de comportements<sup>4</sup> le rendant ainsi idéal pour la promotion de l'activité physique.

L'Agence de santé publique du Canada cite de nombreux avantages à favoriser l'activité physique au travail<sup>5</sup>, tant pour les employés que pour les employeurs. En effet, les employés sont plus sensibilisés à améliorer leurs capacités à comprendre et à maintenir leur santé ainsi qu'à augmenter leur satisfaction et leur productivité au travail et à réduire leur stress. Les employeurs tirent profit de l'augmentation de l'activité physique de leurs employés puisque ces derniers et leur syndicat y voient un engagement, une coopération, une amélioration des normes, une réduction du taux d'absentéisme et d'invalidité, une amélioration de la productivité, une réduction du roulement du personnel et une réduction dans le nombre de maladies et de blessures attribuables au stress.

À ce jour, les démarches habituelles à la promotion de l'activité physique au travail comprenaient des examens de santé, des programmes de sensibilisation, des campagnes de motivation à l'activité physique, des programmes d'exercice au travail ou des programmes incitatifs. Certains programmes offraient des services professionnels d'orientation individuelle tandis que d'autres encourageaient les changements personnels<sup>6</sup>. Certains employeurs offrent des installations et des programmes dans un cadre plus formel tandis que d'autres font simplement la promotion d'un mode de vie actif. Ce mode de vie actif, qui représente l'intégration de l'activité physique dans la vie quotidienne, peut être favorisé au travail et représente une solution agréable pour les employés qui ne seraient pas intéressés à des programmes traditionnels de conditionnement physique en centre. En plus d'être actifs durant les heures de travail, l'adoption d'un mode de vie actif au travail peut comprendre l'utilisation des escaliers au lieu des ascenseurs, l'utilisation du vélo ou de la marche pour se rendre au boulot et la prise de pauses actives plutôt que de pauses café<sup>7</sup>.

La Stratégie pancanadienne sur l'activité physique de la Coalition pour la vie active<sup>8</sup> fait la promotion pour tous d'un milieu de vie d'apprentissage, de travail et de loisirs propice à l'activité physique. Cette vision nomme clairement le lieu de travail comme un environnement essentiel où on doit encourager l'activité physique. La Stratégie pancanadienne intégrée en matière de modes

de vie sains<sup>9</sup> du gouvernement fédéral comprend aussi le lieu de travail comme l'un de ses environnements principaux.

Les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux ont reconnu là une occasion d'économie importante de frais pour le système de santé en réduisant et en faisant la prévention des problèmes de santé chroniques par l'augmentation de l'activité physique. En effet, en 2003, les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux ont adopté l'objectif commun d'augmenter le taux d'activité physique à l'échelle nationale et de chaque province ou territoire de 10 points de pourcentage d'ici 2010. Ils ont ainsi renouvelé le mandat de l'Institut canadien de recherche sur la condition physique et le mode de vie dans le but d'atteindre cet objectif.

Le lieu de travail étant cerné comme un environnement intéressant pour la promotion de l'activité physique, le Sondage indicateur sur l'activité physique de 2006, représentatif de la population, a été entrepris pour évaluer la perception des Canadiens quant à l'offre d'équipements, de politiques et d'installations favorables à l'activité physique et au sport à leur lieu de travail. Nous nous sommes penché plus particulièrement sur le niveau d'activité physique des travailleurs, leur santé en générale et leur stress, les obstacles à l'activité physique au travail et les incitatifs. Nous avons examiné les facteurs influençant les habitudes d'activité physique des Canadiens au travail. Nous menons également une étude individuelle sur les lieux de travail en 2007-2008. Ce rapport portera sur des facteurs semblables, mais selon le point de vue des employeurs.

## *Étendue du rapport*

Ce rapport présente un survol des données tirées du Sondage indicateur de l'activité physique de 2006. Les analyses y sont descriptives; on y démontre des associations entre des facteurs qui ne devraient pas constituer de relation de cause à effet. Tous les énoncés mentionnant une relation de cause à effet ou l'attribution de certains effets de différents niveaux d'activité physique sont fondés exclusivement sur la documentation scientifique du domaine. En plus de souligner les différences dans les niveaux d'activité physique, notre analyse se concentre sur les différences régionales, les caractéristiques de l'emploi comme le secteur d'emploi et la taille de l'entreprise ainsi que les caractéristiques des employés incluant l'âge, le sexe, le niveau de scolarité, le revenu familial, la profession, le niveau d'activité physique, par sujets. L'annexe A comprend des tableaux détaillés par sujet.

Toutes les analyses effectuées dans ce rapport faisant référence à l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes portent sur l'Enquête cycle 3.1 effectuée par Statistique Canada. Les données de cette Enquête proviennent des fichiers de microdonnées publics qui sont anonymes. L'Institut canadien de recherche sur la condition physique et le mode de vie a préparé ces fichiers et la responsabilité de l'interprétation de ces données revient entièrement à ses auteurs.

## *Échantillon et méthodes d'enquête*

Le Sondage indicateur de l'activité physique est un sondage annuel effectué par téléphone dans un échantillon aléatoire de Canadiens. Les conclusions dans ce rapport sont fondées sur un échantillon de 4,027 adultes canadiens (2,471 adultes employés). Les conclusions de ce rapport sont fondées sur un échantillon d'adultes au travail âgés de plus de 18 ans à qui on a posé des questions sur leur emploi. En outre, tous les participants âgés de plus de 18 ans devaient répondre à des questions sur leurs habitudes d'activité physique et leur participation à différentes activités physiques. On a utilisé un échantillon d'au moins 250 adultes par province et territoire, à l'exception du Nunavut. Les données ont été recueillies à l'aide d'entrevues téléphoniques assistées par ordinateur auprès d'adultes de plus de 18 ans dans une résidence. L'annexe B comporte plus de détails sur le processus d'échantillonnage et d'entrevue.

## ***Structure du rapport***

Le rapport présente un sommaire de la situation actuelle au Canada et est pertinent pour nos décideurs et nos responsables des politiques dans la conception de programmes visant à augmenter le niveau d'activité physique des travailleurs sur les lieux de travail.

Les conclusions sont présentées et analysées en quatre sections que voici :

***Profil de la santé des travailleurs au Canada*** — L'index de masse corporelle, l'état de santé général et les problèmes de santé chroniques, le niveau de satisfaction dans la vie et leur évaluation personnelle de leur santé mentale et leur niveau de stress en général selon leur travail par région, par province, par groupe d'âge, par sexe, par niveau de scolarité, par revenu familial, par état civil, par taille de la collectivité et par niveau d'activité physique.

***Obstacles et avantages perçus*** — On observe les obstacles à l'activité physique et les croyances au sujet des avantages de l'activité physique au travail comme le recrutement, la réduction du taux de roulement du personnel, la réduction de l'absentéisme et des blessures au travail par caractéristiques de l'emploi comme la taille et le type de lieu de travail selon les caractéristiques des employés comme la province ou le territoire de résidence, l'âge et le sexe, le revenu familial, le niveau de scolarité, l'état civil, la taille de la collectivité, le niveau d'activité physique, la profession, le secteur et la taille de l'entreprise.

***Encouragement à l'activité physique*** — On étudie l'attitude de l'employeur et son encouragement à l'activité physique, les cours ou l'orientation en conditionnement physique et des soutiens indirects à l'activité physique par caractéristiques du lieu de travail, comme la taille et le type de lieu de travail selon les caractéristiques des employés comme la province ou le territoire de résidence, l'âge et le sexe, le revenu familial, le niveau de scolarité, l'état civil, la taille de la collectivité, le niveau d'activité physique, la profession, le secteur et la taille de l'entreprise.

***Occasions de conditionnement physique*** — On présente les équipes sportives et les clubs d'activité physique, l'offre d'installations sur place ou près du lieu de travail, les programmes et les examens de conditionnement physique ainsi que l'offre de services comme des douches, des vestiaires, des supports à vélo, des escaliers et la gestion et l'accès à des installations par groupe d'âge et par sexe, par région, par niveau de scolarité, par revenu familial, par état civil, par taille de collectivité, par niveau d'activité physique et selon les caractéristiques de l'emploi comme le type, le secteur et la taille de l'entreprise.







# PROFIL DE LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS AU CANADA



## *Introduction*

Le bien-être et l'état de santé des Canadiens et Canadiennes sont liés à leurs habitudes de vie et à divers facteurs socio-démographiques. Une bonne compréhension de ces facteurs aidera les initiateurs de programmes de santé en milieu de travail à élaborer et à exécuter des programmes. Dans la présente section, nous examinons les facteurs d'indice de masse corporelle autoévalués, la santé, les maladies chroniques, les taux de satisfaction envers la vie personnelle, la santé mentale et les niveaux de stress dans la vie personnelle et professionnelle. Nous avons analysé les données en fonction de l'âge et du sexe; de l'état civil; des niveaux de scolarité, de revenus familiaux et d'activité physique; et de l'indice de masse corporelle. Nous terminons cette section par un survol de nos constatations ainsi que des recommandations sur les politiques et les programmes.

## Indice de masse corporelle

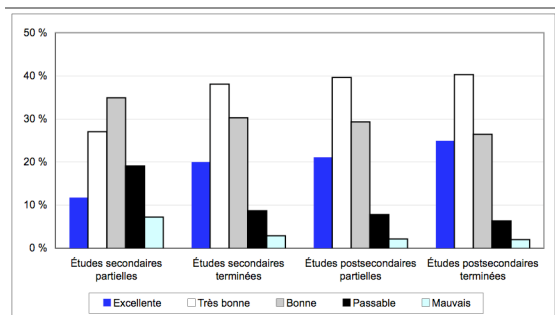
L'indice de masse corporelle (IMC) permet de déterminer si le poids d'une personne est sain ou malsain. Dans le cadre de l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes, Statistique Canada a demandé aux Canadiens et Canadiennes d'indiquer leur poids et leur taille. Statistique Canada a calculé leur indice de masse corporelle pour les classer en quatre catégories : poids insuffisant, poids sain, corpulent ou obèse. Selon cette classification, 3 p. 100 des Canadiens et Canadiennes ont un poids insuffisant, 47 p. 100 ont un poids sain, 35 p. 100 sont corpulents et 16 p. 100 sont obèses. Les Canadiens des Maritimes, du Nord et de la Saskatchewan sont plus nombreux à être obèses; et plus de Canadiens des Maritimes, du Manitoba et la Saskatchewan n'ont pas un poids sain. Les Québécois et les Britanno-Colombiens sont plus nombreux à avoir un poids sain.

**Âge et sexe** Plus d'hommes que de femmes sont corpulents ou obèses alors que les femmes sont plus nombreuses à avoir un poids sain ou insuffisant. Les jeunes adultes sont plus nombreux à avoir un poids sain ou insuffisant comparativement aux autres groupes d'âge. Les adultes de 45 à 64 ans sont plus souvent obèses et les adultes de plus de 45 ans sont plus souvent corpulents. Dans chaque groupe d'âge, plus d'hommes sont corpulents. Chez les 25 à 64 ans, plus d'hommes sont obèses que les femmes. Il va de soi que dans chaque groupe d'âge, plus de femmes ont un poids sain ou insuffisant.

**Facteurs socio-démographiques** Les adultes n'ayant pas terminé leurs études secondaires sont plus souvent corpulents ou obèses que ceux qui ont fait des études postsecondaires. Ces derniers sont donc plus nombreux à avoir un poids sain. Le taux d'obésité diminue en fonction du revenu. Les Canadiens et Canadiennes ayant de faibles revenus sont plus souvent obèses que leurs concitoyens plus fortunés. Toutefois, le taux de corpulence augmente en fonction du revenu. Les Canadiens qui ne se sont jamais mariés, et qui sont généralement plus jeunes que les Canadiens mariés, veufs, divorcés ou séparés, sont moins nombreux à être corpulents ou obèses et plus nombreux à avoir un poids sain. Les Canadiens et Canadiennes mariés sont plus souvent corpulents. Les adultes qui ne sont pas aux études sont plus souvent corpulents ou obèses alors que les étudiants ont plus souvent un poids sain, une constatation qu'on peut attribuer à leur moyenne d'âge. Parmi les adultes, ceux qui travaillent ont plus souvent un poids sain que ceux qui ne travaillent pas. Enfin, les Canadiens qui ne travaillent ou n'étudient pas sont plus souvent obèses.

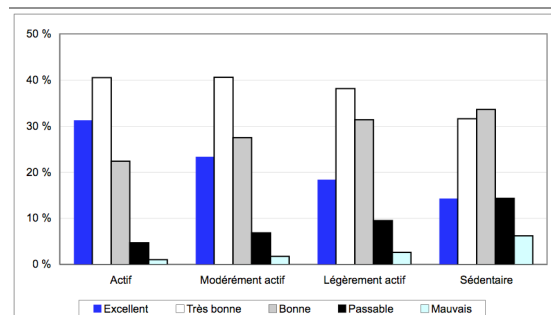
**Niveau d'activité physique** On note une relation inversement proportionnelle entre le taux d'obésité et le niveau d'activité physique, les Canadiens moins actifs étant plus souvent obèses.

**INDICE DE MASSE CORPORELLE**  
selon le niveau de scolarité



Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes de 2005

**INDICE DE MASSE CORPORELLE**  
selon le niveau d'activité physique



Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes de 2005

## *État de santé global et maladies chroniques*

Dans le cadre de son enquête, Statistique Canada a demandé aux Canadiens et Canadiennes de décrire leur état de santé global. Près d'un Canadien sur cinq (22 p. 100) se dit en excellente santé; 37 p. 100 se disent en très bonne santé; 29 p. 100 en santé; seulement 9 p. 100 estiment que leur santé est passable et 3 p. 100 s'estiment en mauvaise santé. Vingt-huit pour cent des Canadiens ont indiqué qu'ils ne souffraient d'aucune maladie chronique. Pour les besoins de l'enquête, une maladie chronique est définie comme une maladie diagnostiquée par un professionnel de la santé et durant ou devant durer plus de six mois. Cette définition englobe une foule de maladies chroniques dont les allergies, l'asthme, le diabète, l'arthrite, l'hypertension, le cancer, les maladies cardiaques, l'anxiété et les troubles mentaux. Les résidents de la Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick et de la Saskatchewan sont moins nombreux à s'estimer en excellente santé. Les Néo-Écossais adultes sont plus nombreux que la moyenne — et les Québécois et les Nordistes sont moins nombreux que la moyenne — à souffrir d'au moins une maladie chronique.

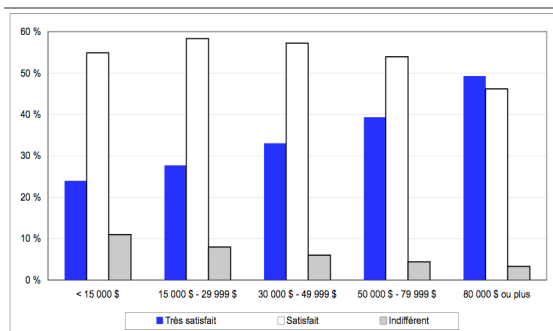
**Âge et sexe** Nous n'avons remarqué aucune différence appréciable entre la perception des hommes et des femmes de leur état de santé à une exception près : les hommes de 20 à 24 ans étaient plus nombreux que les femmes à se dire en excellente santé. Les femmes sont plus nombreuses à indiquer au moins une maladie chronique, et ce, dans tous les groupes d'âge. Dans chaque groupe d'âge successif, nous observons une diminution de la proportion d'adultes qui s'estiment en excellente ou en très bonne santé et une augmentation du pourcentage qui ont au moins une maladie chronique (de 56 p. 100 chez les 20 à 24 ans à 91 p. 100 chez les adultes plus âgés).

**Facteurs socio-démographiques** Nous observons une relation proportionnelle entre le niveau de scolarité et le nombre d'adultes qui affirment être en très bonne ou en excellente santé. Nous observons la même relation entre la santé et le revenu. En effet, 38 p. 100 des adultes ayant les revenus les plus faibles se disent en très bonne ou en excellente santé contre le double chez les adultes qui ont les revenus les plus élevés. De même, les adultes n'ayant pas terminé leurs études secondaires sont plus nombreux à avoir une maladie chronique et ce pourcentage diminue au fur et à mesure que le revenu augmente. Les adultes veufs, divorcés ou séparés sont moins nombreux à se dire en très bonne ou en excellente santé et plus nombreux à indiquer une maladie chronique que les adultes mariés. Ces derniers sont aussi moins nombreux à se dire en bonne santé et plus nombreux à avoir une maladie chronique que ceux qui n'ont jamais été mariés. Les étudiants sont plus nombreux à se dire en très bonne ou en excellente santé alors que les adultes qui ne travaillent ou n'étudient pas sont moins nombreux à se dire en santé et plus nombreux à avoir une maladie chronique. Les adultes qui ne travaillent pas sont plus nombreux que les adultes qui travaillent à avoir une maladie chronique et ceux-ci sont à leur tour plus nombreux que les étudiants dans cette situation. La relation entre l'état civil et la situation professionnelle est conforme à l'âge, c'est-à-dire que les étudiants et les adultes qui n'ont jamais été mariés sont plus jeunes que les adultes qui travaillent, qui sont veufs ou qui sont séparés ou divorcés.

## État de santé global et maladies chroniques (suite)

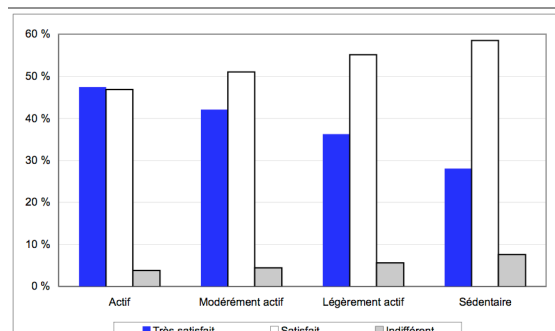
**Niveau d'activité physique et indice de masse corporelle** Nous remarquons qu'une plus forte proportion d'adultes en excellente santé indiquent un niveau élevé d'activité physique. Les adultes actifs sont aussi moins nombreux que les adultes sédentaires à souffrir d'une maladie chronique. Les adultes ayant un poids sain sont plus nombreux que les adultes obèses à être en très bonne ou en excellente santé et ces derniers sont plus nombreux à avoir une maladie chronique.

**ÉTAT DE SANTÉ  
selon le revenu**



Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes de 2005

**ÉTAT DE SANTÉ  
selon le niveau d'activité physique**



Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes de 2005

## Satisfaction personnel et santé mentale

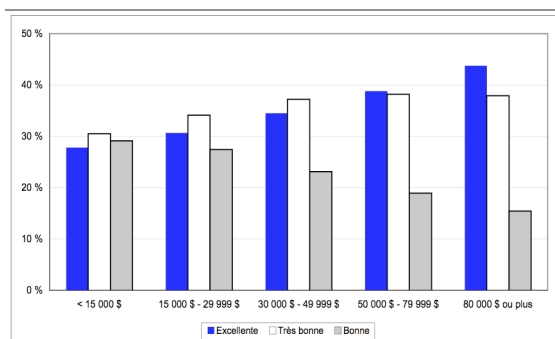
Au cours de l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes, Statistique Canada a demandé aux Canadiens et Canadiennes d'indiquer leur niveau de satisfaction envers leur vie en général ainsi que leur état de santé mentale. Près de deux adultes sur cinq (39 p. 100) s'estiment très satisfaits de leur vie et un peu plus de la moitié (53 p. 100) s'estiment assez satisfaits; 5 p. 100 s'estiment ni satisfaits ni insatisfaits tandis que 3 p. 100 se disent insatisfaits et moins de 1 p. 100 très insatisfaits. La majeure partie des Canadiens et Canadiennes se disent en bonne santé mentale : 38 p. 100 se disent en excellente santé mentale; 37 p. 100 en très bonne santé et 21 p. 100 en bonne santé. Seuls 4 p. 100 des adultes estiment leur état de santé mentale passable tandis que 1 p. 100 se disent en mauvaise santé mentale. Les résidents de la Colombie-Britannique, de la Saskatchewan, du Manitoba, de la Nouvelle-Écosse et du Nouveau-Brunswick sont moins nombreux que les autres Canadiens et Canadiennes à jouir d'une excellente santé mentale alors que les résidents du Québec sont plus nombreux.

**Âge et sexe** Les femmes sont légèrement plus nombreuses que les hommes à être très satisfaites alors que les hommes sont plus nombreux à se dire assez satisfaits de leur vie. Toutefois, un examen attentif révèle que cette différence n'est valable que chez les 25 à 64 ans. Les jeunes adultes de 20 à 24 ans sont plus nombreux à se trouver assez satisfaits et moins nombreux à s'estimer très satisfaits. Les hommes sont plus nombreux que les femmes à se trouver en excellente santé mentale quoique cette différence n'apparaisse que dans le groupe des moins de 65 ans. Chez les plus de 65 ans, nous n'observons aucune différence appréciable.

**Facteurs socio-démographiques** Nous observons une relation directe entre le nombre d'adultes qui sont très satisfaits de leur vie et en excellente santé mentale et les niveaux de scolarité et de revenu. Par exemple, 24 p. 100 des adultes qui ont les plus faibles revenus se disent très satisfaits de leur vie contre le double (49 p. 100) chez les adultes qui ont des revenus plus élevés. Les adultes mariés sont plus nombreux à se dire très satisfaits et en excellente santé mentale que ceux qui n'ont jamais été mariés qui, à leur tour, sont plus nombreux dans cette situation que ceux qui sont veufs, séparés ou divorcés. Les adultes qui ne travaillent ou n'étudient pas sont moins nombreux à se dire très satisfaits ou en excellente santé mentale que ceux qui travaillent et sont aussi plus nombreux à indiquer que leur santé mentale est simplement bonne.

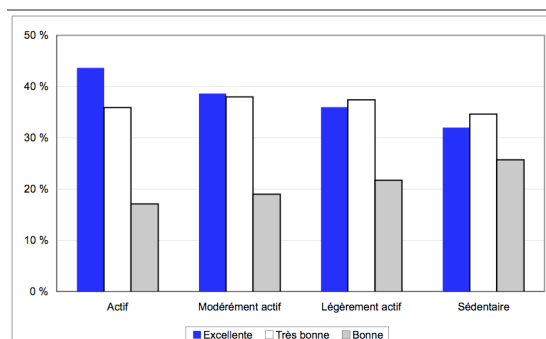
**Niveau d'activité physique et indice de masse corporelle** Nous remarquons que les adultes qui sont très satisfaits de leur vie et s'estiment en excellente santé mentale sont plus nombreux à faire de l'activité physique. Les adultes qui ont un poids insuffisant ou qui sont obèses sont moins nombreux que les adultes au poids sain ou qui font de l'embonpoint à se dire très satisfaits de leur vie ou en excellente santé mentale.

**SATISFACTION PERSONNELLE**  
en fonction du revenu



Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes de 2005

**SATISFACTION PERSONNELLE**  
en fonction du niveau d'activité physique



Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes de 2005

## Stress global

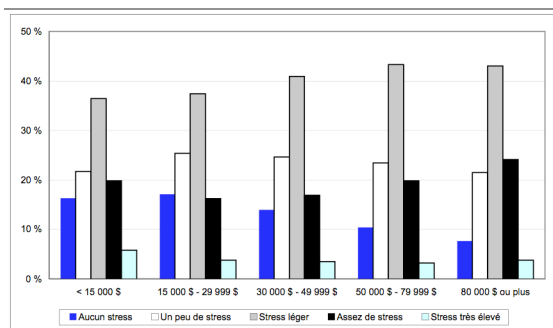
Au cours de son enquête, Statistique Canada a demandé aux Canadiens et Canadiennes de décrire leur niveau de stress. Somme toute, 12 p. 100 des adultes estiment que la majorité de leurs journées ne sont pas stressantes; 23 p. 100 qu'elles sont très peu stressantes; 41 p. 100 les disent légèrement peu stressantes; 20 p. 100 très stressantes et 4 p. 100 les disent extrêmement stressantes. Les résidents de Terre-Neuve-et-Labrador sont moins nombreux, et les résidents du Québec, plus nombreux à trouver leurs journées très stressantes ou extrêmement stressantes.

**Âge et sexe** Les hommes sont plus nombreux que les femmes à indiquer qu'ils ne sont aucunement stressés la majorité du temps. En règle générale, on note une augmentation graduelle du niveau de stress au fur et à mesure que l'âge augmente. Les adultes de 25 à 44 ans sont plus nombreux à se sentir très stressés ou extrêmement stressés la majorité du temps suivis par le groupe des 45 à 64 ans. Les adultes de 65 ans et plus sont les moins nombreux à se dire très stressés ou extrêmement stressés. Les femmes de 20 à 24 ans et celles de 45 à 64 ans sont plus nombreuses que leurs homologues masculins à se dire très stressées ou extrêmement stressées. Toutefois, dans tous les groupes d'âge, les hommes sont plus nombreux que les femmes à se dire aucunement stressés.

**Facteurs socio-démographiques** Les adultes qui ont fait des études postsecondaires sont plus nombreux à se dire très stressés ou extrêmement stressés la plupart du temps comparativement à ceux qui ont un plus faible niveau de scolarité. Ceux qui ont les revenus les plus élevés sont plus nombreux à être très stressés ou extrêmement stressés, suivis par ceux qui ont les plus faibles revenus. Les adultes qui sont veufs, divorcés ou séparés sont moins nombreux à ne pas être stressés comparativement aux adultes mariés ou qui n'ont jamais été mariés. Les adultes qui ne sont ni au travail, ni aux études, sont moins nombreux à être très stressés ou extrêmement stressés.

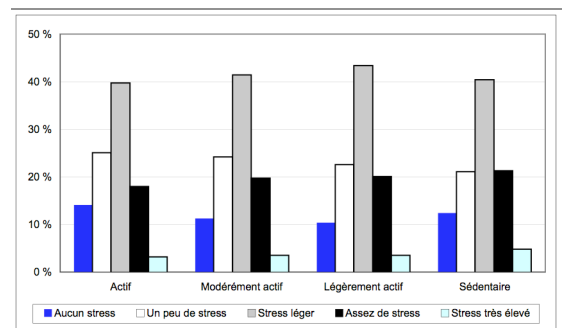
**Niveau d'activité physique et indice de masse corporelle** En règle générale, plus le niveau d'activité physique est faible, plus le niveau de stress est élevé. Les adultes les moins actifs sont plus nombreux à être très stressés ou extrêmement stressés. Les adultes qui sont actifs sont plus nombreux à indiquer de plus faibles niveaux de stress. Les adultes obèses ou au poids insuffisant sont plus nombreux à être très stressés ou extrêmement stressés que les adultes au poids sain ou qui sont corpulents.

**NIVEAU DE STRESS GLOBAL  
selon le revenu**



Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes de 2005

**NIVEAU DE STRESS GLOBAL  
selon le niveau d'activité physique**



Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes de 2005

## Stress professionnel

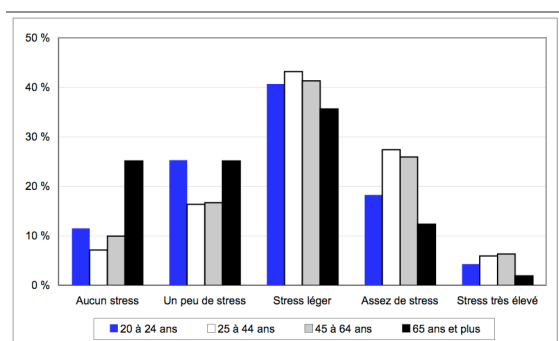
En plus de mesurer le niveau de stress global (voir la section précédente), Statistique Canada s'est penché sur le stress subi par les Canadiens et Canadiennes dans leur vie professionnelle. Parmi les adultes ayant travaillé au cours des douze mois précédant l'Enquête, 9 p. 100 disent que leurs journées ne sont aucunement stressantes; 17 p. 100 les disent très peu stressantes; 42 p. 100 les disent légèrement stressantes; 25 p. 100, très stressantes; et 6 p. 100 extrêmement stressantes. Comme dans le cas du niveau de stress global, les résidents de Terre-Neuve-et-Labrador sont moins nombreux à se dire aucunement stressés au travail comparativement à la moyenne nationale. Les adultes des autres provinces maritimes et de la Saskatchewan sont moins nombreux, et ceux du Québec, plus nombreux, à se dire très stressés ou extrêmement stressés au travail.

**Âge et sexe** Les femmes sont légèrement plus nombreuses à être très stressées ou extrêmement stressées au travail. Les adultes de 25 à 64 ans sont plus nombreux à s'estimer très stressés ou extrêmement stressés tandis que les adultes de 65 ans et plus sont moins nombreux dans cette catégorie. Les femmes de 45 à 64 ans sont plus nombreuses que leurs homologues masculins à se dire très stressées ou extrêmement stressées au travail. Les hommes de 20 à 24 ans sont plus nombreux que leurs homologues féminins à se déclarer aucunement stressés au travail.

**Facteurs socio-démographiques** Nous remarquons une relation proportionnelle entre le niveau de scolarité et le nombre de personnes qui s'estiment très stressées ou extrêmement stressées au travail, c'est-à-dire que les adultes ayant le plus haut niveau de scolarité sont plus nombreux à se sentir très stressés ou extrêmement stressés au travail. Inversement, les adultes n'ayant pas terminé leurs études secondaires sont plus nombreux à se déclarer aucunement stressés au travail. Nous remarquons la même tendance à l'égard du revenu, c'est-à-dire que les adultes ayant les revenus les plus élevés sont plus nombreux à se dire très stressés ou extrêmement stressés au travail tandis que les adultes à faibles revenus sont plus nombreux à se dire aucunement stressés. Ceux qui n'ont jamais été mariés sont moins nombreux à se dire très stressés ou extrêmement stressés au travail. Ceux qui ne travaillent pas actuellement sont plus nombreux à affirmer qu'ils n'étaient aucunement stressés à leur travail au cours de la dernière année.

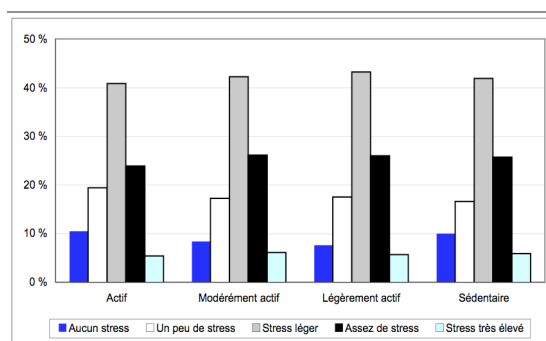
**Niveau d'activité physique et indice de masse corporelle** Les adultes les plus actifs sont moins nombreux à se dire très stressés ou extrêmement stressés au travail et plus nombreux à s'estimer aucunement stressés. Les adultes obèses sont légèrement plus nombreux que les adultes au poids sain à se dire très stressés ou extrêmement stressés au travail.

**STRESS AU TRAVAIL**  
en fonction de l'âge



Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes de 2005

**STRESS AU TRAVAIL**  
en fonction du niveau d'activité physique



Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes de 2005



## Sommaire

Les données colligées dans le cadre de l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes et dont nous avons fait état ci-dessus révèlent la situation suivante :

- 47 p. 100 des Canadiens et Canadiennes ont un poids sain; 3 p. 100 ont un poids insuffisant; 35 p. 100 sont corpulents; et 16 p. 100 sont obèses.
- La majorité des Canadiens se disent en bonne santé; 22 p. 100 se disent en excellente santé; 37 p. 100 en très bonne santé et 29 p. 100 en bonne santé.
- 28 p. 100 des Canadiens affirment ne souffrir d'aucune maladie chronique.
- La majorité des Canadiens sont satisfaits de leur vie : 39 p. 100 se disent très satisfaits et 53 p. 100 se disent très satisfaits.
- La majorité des Canadiens se disent en bonne santé mentale : 38 p. 100 se disent en excellente santé mentale; 37 p. 100 en très bonne santé mentale; et 21 p. 100 en bonne santé mentale.
- La majorité des Canadiens sont stressés dans leur vie quotidienne : 41 p. 100 affirment que la majorité de leurs journées sont légèrement stressantes; 20 p. 100 les trouvent très stressantes ; et 4 p. 100 les disent extrêmement stressantes.
- De tous les Canadiens qui ont travaillé au cours des douze mois précédant l'Enquête, 42 p. 100 ont indiqué que leurs journées de travail étaient légèrement stressantes; 25 p. 100 les trouvent très stressantes ; et 6 p. 100 les disent extrêmement stressantes.

Le tableau ci-dessous résume les caractéristiques démographiques et socio-économiques, le niveau d'activité physique et l'indice de masse corporelle des Canadiens et Canadiennes en fonction de leur poids, de leur santé mentale et physique, de leur satisfaction envers la vie et de leur niveau de stress.

**Groupes démographiques et socio-économiques  
au sein du niveau d'activité physique d'état de santé**

	Facteurs socio-économiques et démographiques					Niveau d'activité physique et IMC
	Âge et sexe	Lieu de résidence	Scolarité et revenu	État civil	Emploi du temps	
<b>Poids sain</b>	Femmes Jeunes Adultes	Résidents du Québec et de la Colombie-Britannique	Études postsecondaires partielles	Jamais mariés	Adultes au travail  Étudiants	Adultes actifs
<b>Corpulence</b>	Hommes Adultes de 45 ans et plus		Études secondaires partielles Revenus élevés	Mariés	Pas aux études	
<b>Obésité</b>	Hommes Adultes de 45 à 64 ans	Résidents des Maritimes, du Nord et de la Saskatchewan	Études secondaires partielles Revenus faibles		Ni au travail, ni aux études	Adultes les moins actifs
<b>Santé mauvaise ou passable</b>	Adultes âgés		Faibles niveaux de scolarité et de revenus	Veufs, séparés ou divorcés	Ni au travail, ni aux études	Obésité Faible niveau d'activité physique
<b>Maladie chronique</b>	Femmes Adultes âgés	Résidents de la Nouvelle-Écosse	Études secondaires partielles Revenus faibles	Veufs, séparés ou divorcés	Ni au travail, ni aux études	Obésité Faible niveau d'activité physique

<b>Excellente santé mentale</b>	Hommes de moins de 65 ans	Résidents du Québec	Niveaux de scolarité et de revenus élevés	Mariés		Physiquement actifs Poids sain ou corpulence
<b>Très satisfaits de leur vie</b>	Femmes		Niveaux de scolarité et de revenus élevés	Mariés		Physiquement actifs Poids sain ou corpulence
<b>Haut niveau de stress global</b>	Femmes âgées de 20 à 24 et 45 à 64 ans  Adultes âgés de 25 à 64 ans	Résidents du Québec	Études postsecondaires Revenus élevés et faibles			Moins actifs Poids insuffisant et obésité
<b>Haut niveau de stress professionnel</b>	Femmes Adultes de 25 à 64 ans	Résidents du Québec	Niveaux de scolarité et de revenus élevés			Obésité

Comme le montre le tableau ci-dessus, les femmes, les jeunes adultes et ceux qui sont actifs sont plus nombreux à avoir un poids sain. Les adultes qui font le moins d'activité physique sont proportionnellement plus nombreux à être obèses. Les adultes qui gagnent des revenus élevés sont plus nombreux à être corpulents tandis que ceux au bas de l'échelle des revenus sont plus nombreux à être obèses. La majorité des Canadiens et Canadiennes se disent en bonne santé mentale et physique, dénués de maladie chronique et généralement satisfaits de leur vie.

## *Observations, incidence et recommandations*

Au cours des vingt-cinq dernières années, nous avons constaté une augmentation substantielle du taux d'obésité chez les enfants et les adultes<sup>10</sup>; toutefois, certains indicateurs préliminaires démontrent que cette tendance semble ralentir<sup>11</sup>. L'embonpoint et l'obésité sont des facteurs du diabète de type 2, d'hypertension, de certains cancers, de maladies cardiaques et de thrombose<sup>12</sup>. On estime que l'obésité coûte au Canada plus de 1,8 milliard de dollars par année<sup>13</sup>. Étant donné que l'activité physique permet de perdre du poids ou de maintenir un poids sain<sup>14,15,16</sup>, les programmes prônant un mode de vie sain, comme ceux offerts aux cybersites de Santé Canada et de certains gouvernements provinciaux, intègrent l'activité physique dans leur démarche envers la corpulence et l'obésité. On doit viser plus particulièrement les hommes, les adultes d'âge moyen, les adultes plus âgés et les adultes ayant de faibles revenus et un faible niveau de scolarité. Comme l'illustre le tableau ci-dessus, les membres de ces groupes sont proportionnellement plus nombreux à être corpulents ou à être obèses.

Goldberg et King<sup>14</sup> ont examiné les constatations et les recommandations principales sur le rôle de l'activité physique dans la prévention de la prise de poids, la perte de poids et le maintien d'un nouveau poids sain tout au long de la vie. Les chercheurs ont constaté que l'activité physique pratiquée régulièrement est critique pour prévenir la prise de poids; qu'on recommande 30 minutes d'activité physique quotidienne pour la santé et de 45 à 60 minutes pour prévenir la prise de poids. Leurs observations révèlent que la perte de poids exige une combinaison d'activité physique et de régime alimentaire et que de 40 à 90 minutes d'activité physique quotidienne sont nécessaires pour maintenir les pertes de poids. Ces constatations sont conformes aux recommandations cliniques actuelles sur l'activité physique pour la gestion du poids et la prévention de l'obésité chez les enfants et les adultes<sup>12</sup>. Dans les directives cliniques actuelles, on recommande une combinaison de réduction de l'apport calorique et une activité physique régulière comme premier choix de traitement de la corpulence et de l'obésité chez les adultes.

Pour traiter et conseiller ces personnes, on recommande :

- L'adoption d'une activité physique régulière et à long terme pour maintenir le poids ou obtenir une modeste réduction du poids.
- L'activité physique et l'exercice doivent être adaptés à la personne afin d'être faisables. La durée de l'activité physique ou de l'exercice devrait augmenter graduellement pour maximiser la perte de poids.
- L'activité physique quotidienne (30 minutes d'intensité modérée et, selon le cas, portée jusqu'à 60 minutes) devrait faire partie de tout programme de perte de poids.<sup>12</sup>

Enfin, Goldberg et King<sup>14</sup> soulignent que dans l'ensemble de la population, une légère augmentation de l'activité physique (par exemple, une augmentation de l'ordre de 100 kcal par jour) peut avoir des effets substantiels sur le taux d'obésité. La majorité des Canadiens et Canadiennes consacrent la majeure partie de leur journée au travail. Compte tenu que l'activité physique quotidienne peut être pratiquée en aussi peu que dix minutes à la fois, on doit encourager même les activités physiques les plus anodines, comme marcher pour se rendre à une réunion, prendre les escaliers et faire de l'exercice à l'heure du midi afin d'aider les gens à atteindre leurs objectifs d'activité physique quotidienne.

La relation entre l'activité physique et la santé physique et mentale, et la satisfaction personnelle est clairement illustré dans le tableau à la page 14. La contribution de l'activité physique à l'atteinte et au maintien d'un poids sain, à la prévention primaire et secondaire de maladies, et au bien-être psychologique est bien documentée<sup>17,18,19,20,17</sup>. Diverses études ont démontré qu'une activité physique régulière réduit le déclin de la santé même chez les personnes qui n'atteignent pas un poids idéal<sup>21</sup>, réduit le stress et augmente le taux de satisfaction personnelle<sup>22</sup>. Ces constatations indiquent que les stratégies de promotion de l'activité physique devraient faire partie de toute stratégie de réduction de l'obésité, et de promotion de la santé mentale et physique globale.

Le stress peut provenir de différentes sources. Les sources les plus souvent citées par les adultes sont les suivantes : faire trop de choses à la fois; attentes trop élevées des autres; pressions de faire comme les autres; manque d'appréciation au travail ou à la maison; et impression que les autres sont trop critiques<sup>23</sup>. Les femmes sont plus nombreuses à citer plus d'une source de stress. Le stress peut avoir une incidence sur le système immunitaire et les comportements en plus de prédisposer aux maladies chroniques et aux problèmes de santé mentale<sup>23</sup>. Il n'est donc guère surprenant de constater que les personnes plus actives sont également moins nombreuses à sentir un niveau de stress élevé. La Fondation canadienne des maladies du cœur et l'Association canadienne pour la santé mentale recommandent toutes deux l'activité physique pour diminuer le stress ainsi qu'une alimentation saine, le recours au soutien social, le ressourcement personnel, un sommeil réparateur et autres<sup>24,25</sup>.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, les adultes qui travaillent ont généralement un poids plus sain et sont en meilleure santé physique que ceux qui ne travaillent pas. Ils sont également plus satisfaits de leur vie. Toutefois, les adultes qui ne travaillent pas ont moins de stress en général.

Parmi les facteurs de stress au travail, mentionnons le volume de travail; les demandes trop nombreuses; les horaires trop longs; les nouvelles technologies; la crainte d'un accident ou d'une blessure; de mauvaises relations interpersonnelles avec des collègues ou des superviseurs; et la menace d'une mise à pied ou de la perte de son emploi<sup>26</sup>. Ces sources peuvent être combinées : 26 p. 100 des Canadiens et Canadiennes ne citent qu'une source de stress tandis que 16 p. 100 en indiquent deux et 10 p. 100 trois ou plus<sup>11</sup>. Les plus récentes recherches indiquent que la moitié

des employés au Canada se disent très stressés au travail et un quart estiment souffrir de surmenage<sup>27</sup>.

Parmi les adultes qui travaillent, ceux qui font de l'activité physique sentent moins de stress au travail que les personnes moins actives et les personnes obèses se sentent plus stressées au travail, et ce, plus souvent durant la semaine. De plus, les femmes se disent généralement plus stressées. Les recherches confirment que les femmes ont plus de conflits au travail que les hommes sans égard au domaine professionnel ou aux responsabilités parentales<sup>27</sup>. D'autres recherches indiquent que si certains facteurs de stress au travail touchent également les hommes et les femmes, les femmes de 45 à 64 ans sont plus susceptibles de ressentir du stress en raison des demandes et des heures de travail sans égard à leur situation familiale alors que les hommes de tous les groupes d'âge sont plus préoccupés par le risque d'accident ou de blessure.

Il est clair que le conflit entre la vie professionnelle et personnelle est une source de stress tant à la maison qu'au travail<sup>26</sup>. De plus, les personnes ayant les plus hauts niveaux de scolarité et de revenus sont celles qui affichent le plus important niveau de stress. Ces personnes sont souvent dans des postes comportant davantage de responsabilités. Les domaines professionnels offrant les salaires horaires les plus élevés sont ceux de la gestion, des sciences naturelles et appliquées et des domaines connexes, de la santé, des sciences sociales, de l'éducation, de la fonction publique et de la religion<sup>28</sup>. Les recherches indiquent que les hommes et les femmes qui occupent des postes de gestion ou de professionnels, particulièrement dans le domaine de la santé, indiquent considérablement plus de conflits entre leur vie professionnelle et personnelle que les adultes dans des postes non professionnels<sup>26,27</sup>.

Les conflits entre la vie professionnelle et personnelle sont liés à une diminution du bien-être : stress plus élevé, dépression et surmenage, diminution de la satisfaction et de l'engagement professionnels, utilisation plus importante du système de santé (augmentation du nombre de visites chez le médecin et du taux de morbidité) et augmentation du taux d'absentéisme<sup>27</sup>. Les employeurs auraient avantage à réduire les sources de conflits entre la vie professionnelle et personnelle et à promouvoir un mode de vie sain au travail. Les programmes de promotion de la santé au travail offrent aux employés et aux employeurs une foule d'avantages dont l'amélioration de l'image commerciale, de la satisfaction professionnelle, du moral des employés, de la capacité à supporter le stress ainsi qu'une diminution du roulement du personnel et des conflits au travail<sup>29</sup>. Aldana et ses collègues<sup>30</sup> ont mis à l'essai un programme de prévention des maladies chroniques au travail et ont constaté que le programme avait nettement amélioré les connaissances en matière de santé, l'alimentation et le niveau d'activité physique des employés et réduit à court terme certains de leurs facteurs de risque dont leur adiposité, leur pression sanguine et leur taux de cholestérol. De même, on a réalisé une étude sur les liens entre les facteurs de risques et les comportements (activité physique, condition cardiorespiratoire et obésité) et le rendement au travail. Cette étude révèle qu'un haut niveau d'activité physique était relié à une meilleure qualité de travail et à un rendement global plus élevé; que la condition cardiorespiratoire était reliée au volume de travail accompli et à une réduction de l'effort physique pour réaliser le travail; que l'obésité était liée à des relations interpersonnelles difficiles avec les collègues de travail; et que l'obésité grave était liée à un nombre plus élevé de journées de travail perdues<sup>31</sup>.

Les programmes de promotion de la santé au travail peuvent comporter des activités pédagogiques, organisationnelles et comportementales qui aident les employés à faire des choix sains. De tels programmes comportent souvent des activités de conditionnement physique, de gestion du stress, d'information ou d'aide sur les choix sains et des services de garderie. Une étude réalisée sur la prévalence des programmes de santé dans les entreprises canadiennes de 100 employés et plus a révélé que celles-ci favorisaient la promotion de la santé et le traitement plutôt qu'une démarche de dissuasion envers les mauvaises habitudes de santé et de tabagisme mais que l'exécution de ces programmes variait considérablement<sup>32</sup>.

L'Agence de santé publique du Canada a publié un guide en ligne intitulé Une bonne affaire : La vie active au travail dont nous parlons plus en détail plus loin dans le présent rapport. Dans ce guide, l'Agence soutient que les employés estiment que l'activité physique est un bon moyen, pour les employeurs, de réduire le stress chez leurs employés. De plus, les employés estiment que, pour leur employeur, une des façons d'améliorer leur santé est de fournir des installations sportives ou récréatives au travail à ou proximité de celui-ci. Le National Institute for Occupational Safety and Health (Institut national de la santé et de la sécurité au travail des États-Unis) des Centers for Disease Control (Centres de contrôle des maladies) a indiqué que les politiques des entreprises qui sont bénéfiques à la santé de leurs employés sont également bénéfiques à leur bilan financier en réduisant le taux de maladies, de blessures et d'invalidité au travail<sup>33</sup>. L'Institut a cerné les caractéristiques propres à des milieux de travail détendus et hautement productifs :

- La reconnaissance du rendement des employés;
- Les possibilités d'avancement de carrières;
- Une culture organisationnelle qui apprécie la valeur des employés individuels;
- Une gestion conforme aux valeurs organisationnelles.

De plus, l'Institut précise que les changements organisationnels sont plus efficaces que la formation en gestion du stress. Les employeurs devraient envisager l'adoption des politiques organisationnelles suivantes susceptibles de réduire le stress de leurs employés :

- S'assurer que le volume de travail correspond aux capacités et aux moyens à la disposition des employés;
- Concevoir des postes significatifs et stimulants qui donnent aux travailleurs l'occasion d'utiliser leurs compétences;
- Définir clairement les rôles et les responsabilités des employés;
- Donner aux employés l'occasion de participer aux décisions et aux mesures qui touchent leur emploi;
- Améliorer les communications internes et réduire les incertitudes envers l'avancement de carrières et les perspectives d'emploi;
- Offrir des activités sociales aux employés;
- Établir des horaires de travail compatibles avec les demandes et les responsabilités personnelles des employés<sup>33</sup>.

En résumé, les interventions en milieu de travail qui portent sur les habitudes de vie dont l'alimentation, l'activité physique, la gestion du stress ainsi que la mise en œuvre de politiques organisationnelles adaptées peuvent toutes réduire le stress des employés et améliorer leur santé, ouvrant la porte à une meilleure productivité et à une rentabilité accrue. Même si tous les employés bénéficieront de telles mesures, on doit accorder une attention particulière à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des femmes; à la gestion du stress chez les nouveaux employés; et aux programmes d'activité physique pour les personnes sédentaires. Tous ces éléments sont considérés comme des éléments utiles des programmes de santé au travail.





## **PERCEPTION DES OBSTACLES ET DES AVANTAGES**



## *Introduction*

L'environnement de travail peut comporter des obstacles à l'activité physique. Cependant, les employés et les employeurs bénéficieraient tous deux aussi d'occasions d'activité physique. Si on comprenait bien les obstacles et les opinions, on pourrait mieux promouvoir l'activité physique au travail par l'élimination de ces obstacles et la démystification ou le renforcement des opinions. Dans cette section, nous examinerons les obstacles à l'activité physique, la relation entre la présence de programmes d'activité physique au travail et le recrutement et le roulement du personnel et les opinions des employés sur les avantages de l'activité physique sur leur productivité professionnelle. Finalement, nous avons examiné les différentes relations au taux d'absentéisme. Les données ont été analysées selon l'âge, le sexe, la région, le niveau d'études, le revenu familial, l'état civil, la taille de la collectivité et les niveaux d'activité physique des répondants. Les données ont aussi été analysées selon les caractéristiques de l'emploi soit les horaires, le type, le secteur et la taille de l'entreprise. Cette section se termine par un survol des conclusions et des recommandations de programmes et de politiques.



## Obstacles à l'activité physique

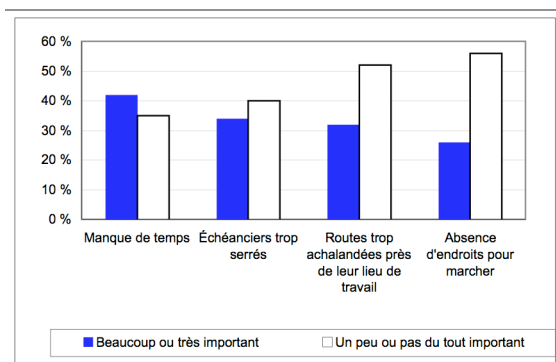
Il existe bon nombre d'outils à la portée des employeurs pour motiver les employés à être actifs mais le stress, les différentes obligations et les caractéristiques particulières d'un emploi sont souvent des obstacles insurmontables à l'activité physique. En effet, plus du tiers (34 p. 100) des travailleurs canadiens affirme que les échéances professionnelles serrées continuelles constituent un obstacle important à la pratique de l'activité physique et 42 p. 100 affirment manquer de temps pour pratiquer une activité physique à cause de leur horaire de travail. Un peu plus du quart (26 p. 100) des travailleurs canadiens affirme être moins actif à cause du manque d'espaces agréables pour marcher, faire du vélo ou être actifs près de leur lieu de travail. Près du tiers (32 p. 100) des travailleurs indique que les routes près de leur lieu de travail sont trop passantes pour être sécuritaires pour la pratique d'activités physiques comme le vélo ou la marche.

**Âge et sexe** Les obstacles à l'activité physique ne semblent pas varier selon l'âge ou le sexe des répondants. En effet, il n'existe aucune différence considérable entre les différents genres et groupes d'âges.

**Région** Les employés du Québec sont moins nombreux que les autres travailleurs canadiens à se plaindre du manque de temps mais pourtant, ils sont plus nombreux à déclarer n'avoir aucun endroit agréable où marcher, faire du vélo ou être actifs près de leur lieu de travail. Les employés du Nord sont moins nombreux que la moyenne canadienne à éprouver des difficultés à être actifs à cause de routes trop achalandées.

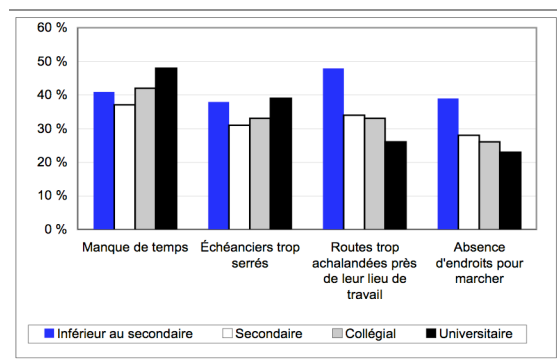
**Caractéristiques socioéconomiques et démographiques** Les diplômés universitaires sont moins nombreux que les adultes qui ont un niveau de scolarité inférieur au diplôme d'études secondaires à déclarer que l'absence d'endroits pour marcher, faire du vélo et être actifs ainsi que la proximité de routes trop achalandées sont des obstacles à faire de l'activité physique. Les employés faisant un revenu annuel de 30 000 \$ à 59 999 \$ sont plus nombreux que les employés plus fortunés (salaires annuels de plus de 100 000 \$) à souffrir de la présence de routes trop achalandées près de leur lieu de travail. Les employés de petites collectivités de moins de 1 000 habitants et de collectivités de taille moyenne, de 10 000 à 74 999 habitants, sont moins nombreux que les employés de plus grandes collectivités de plus de 300 000 habitants à se plaindre des échéanciers trop serrés pour leur permettre d'être actifs.

**OBSTACLES À L'ACTIVITÉ PHYSIQUE**  
travailleurs canadiens



Sondage indicateur de l'activité physique en 2006, ICRCP

**OBSTACLES À L'ACTIVITÉ PHYSIQUE**  
selon le niveau d'études



Sondage indicateur de l'activité physique en 2006, ICRCP

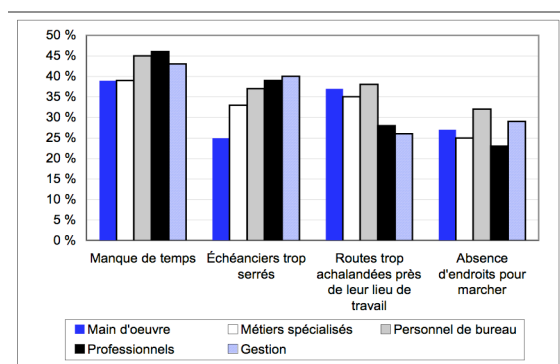
## Obstacles à l'activité physique (suite)

**Niveau d'activité physique** Il n'existe aucune différence considérable dans le niveau d'activité physique reliée aux obstacles à l'activité physique.

**Caractéristiques d'emploi** Les employés à temps partiel déclarent beaucoup moins souvent que les employés à temps plein que des échéances professionnelles serrées est un obstacle à l'activité physique. Les titulaires de postes de professionnels ou de gestionnaires sont plus portés que les adultes qui occupent des postes d'ouvriers à mentionner les échéances serrées continues comme étant des obstacles importants à leur pratique de l'activité physique. Cependant, les ouvriers et les commis de bureau soulignent plus souvent que les gestionnaires que la présence de routes trop achalandées près de leur lieu de travail est un obstacle. Les employés de postes de commis de bureau sont plus nombreux que les professionnels à être touchés par le problème des routes trop achalandées près de leur lieu de travail. Les employés d'organismes sans but lucratif sont plus nombreux que les autres travailleurs à affirmer que le manque d'endroits agréables pour marcher, faire du vélo ou de l'exercice constitue un obstacle important à la pratique d'activités physiques.

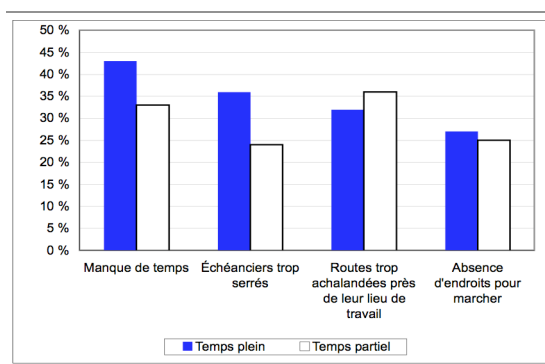
**Tendances** En général, on remarque que l'importance des obstacles n'a pas beaucoup changé chez les travailleurs canadiens au cours des cinq dernières années, à une exception près, les employés ne sont plus aussi nombreux à souffrir des échéanciers serrés<sup>34</sup>. Il n'y a plus de différence attribuable à l'âge ou au sexe des participants comme c'était le cas en 2001. Tout comme en 2001, le secteur d'emploi est encore associé à certains obstacles en 2006. Le secteur d'emploi touchait plus particulièrement l'obstacle du manque de temps (les employés du gouvernement et du secteur public étant plus nombreux à le nommer) mais ce n'est plus le cas en 2006.

**OBSTACLES À L'ACTIVITÉ PHYSIQUE  
selon la profession**



Sondage indicateur de l'activité physique en 2006, ICRCP

**OBSTACLES À L'ACTIVITÉ PHYSIQUE  
selon le secteur d'emploi**



Sondage indicateur de l'activité physique en 2006, ICRCP

## *Influence sur le recrutement et le roulement du personnel*

La majorité des Canadiens (84 p. 100) interrogé indique que les programmes et les installations d'activité physique offerts par leur employeur influent que peu ou pas du tout sur leur décision d'*accepter* un poste au sein de l'entreprise. Une proportion encore plus faible (7 p. 100) indique que ces facteurs avaient une influence moyenne sur leur décision d'*accepter* un poste et seuls 9 p. 100 y accordaient beaucoup d'importance. La présence de programmes ou d'installations prévus pour l'activité physique influence plus la décision des employés de *demeurer* à l'emploi d'une entreprise. En effet, 25 p. 100 des travailleurs affirment y accorder une grande importance, 21 p. 100 y accordent une certaine importance bien que 54 p. 100 n'y accordent qu'une importance minime ou inexistante.

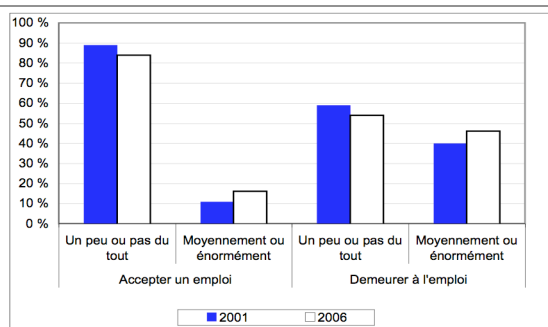
**Âge et sexe** L'âge et le sexe des employés ne semblent pas habituellement avoir de répercussions sur l'importance des occasions d'activité physique dans leur décision d'accepter un emploi ou de rester à l'emploi d'une entreprise à deux exceptions près : les hommes sont plus nombreux que les femmes à affirmer que les occasions, les programmes et les installations d'activité physique, ont influencé modérément leurs décisions de rester à l'emploi d'une entreprise. Les employés âgés de 45 à 64 ans sont moins nombreux que leurs collègues plus jeunes (âgés de 25 à 44 ans) à avoir été modérément influencés par ces facteurs pour accepter un poste dans une entreprise.

**Région** Il n'existe aucune différence régionale considérable quant à l'influence des occasions d'activité physique sur la décision des travailleurs d'accepter un poste ou de *demeurer* à l'emploi d'une entreprise. Les employés dans les Territoires du Nord-ouest sont légèrement moins probables que l'employé canadien moyen pour dire que les occasions d'activité physiques au travail ont un peu influencé ou n'ont pas influencé du tout leur décision d'accepter un poste dans une entreprise.

**Caractéristiques socioéconomiques et démographiques** Les diplômés universitaires accordent moins ou peu d'importance aux occasions d'activité physique au travail dans leur décision de *demeurer* à l'emploi d'une entreprise que les travailleurs ayant un niveau de scolarité inférieur au diplôme d'études secondaires. Il y a un lien entre le revenu et l'importance des occasions d'activités physique et la décision de demeurer à l'emploi d'une entreprise. En effet, les employés ayant un revenu annuel de 20 000 \$ à 29 999 \$ sont plus nombreux que les employés plus fortunés à être plutôt ou grandement influencés par les occasions d'activité physique dans leur décision de demeurer à l'emploi d'une entreprise. Les employés qui sont veufs, divorcés ou séparés sont plus nombreux que ceux qui sont mariés à être plutôt ou grandement influencés par les occasions d'activité physique dans leur décision de demeurer à l'emploi d'une entreprise.

### **RECRUTEMENT ET ROULEMENT DU PERSONNEL**

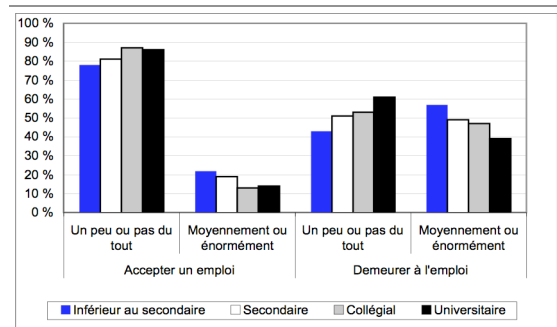
**selon les tendances générales de 2001 à 2006**



Sondage indicateur de l'activité physique en 2001 et 2006, ICRCP

### **RECRUTEMENT ET ROULEMENT DU PERSONNEL**

**selon le niveau de scolarité**



Sondage indicateur de l'activité physique en 2006, ICRCP

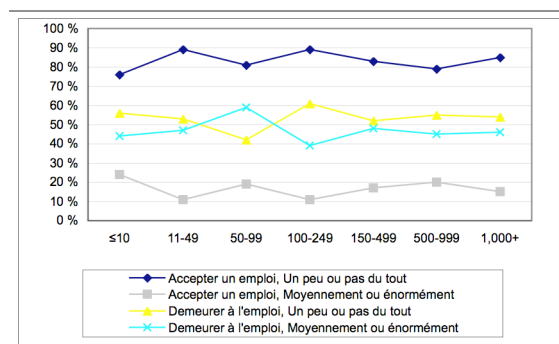
## Influence sur le recrutement et le roulement du personnel (suite)

**Niveau d'activité** Le niveau d'activité physique des participants ne semble pas être relié au niveau d'influence des occasions et des programmes d'activité physique sur leur décision d'accepter un poste ou de demeurer à l'emploi d'une entreprise.

**Caractéristiques de l'emploi** Nous avons remarqué des différences chez les employés des entreprises de différentes tailles quant à l'influence des occasions d'activité physique sur leur décision d'*accepter* un poste. En effet, les employés de petites entreprises de moins de 10 employés sont moins nombreux que les employés de plus grandes entreprises de 11 à 49 employés ou de 100 à 249 employés à affirmer que les occasions d'activité physique ont aucunement ou peu influencé leur décision d'accepter leur poste actuel. Les employés de ces plus petites entreprises sont aussi plus nombreux que les employés d'entreprises de 11 à 49 employés à affirmer que l'offre d'occasions d'activité physique a influencé (considérablement ou grandement) leur décision d'accepter un poste. Les employés des entreprises de 50 à 99 travailleurs sont plus nombreux que les employés d'entreprises de 100 à 249 travailleurs à indiquer que les occasions d'activité physique ont considérablement ou grandement influencé leur décision de demeurer à l'emploi de leur employeur. Les employés des secteurs des finances et des services sont un peu plus nombreux que les employés de l'industrie ou du secteur manufacturier à indiquer que les occasions, les programmes et les installations d'activité physique ont peu ou pas influencé leur décision de demeurer à l'emploi de leur entreprise. Les employés des finances et des services sont aussi moins nombreux que les employés du secteur de commerce à affirmer que les occasions d'activité physique ont eu une influence modérée sur leur décision de rester à l'emploi de leur employeur.

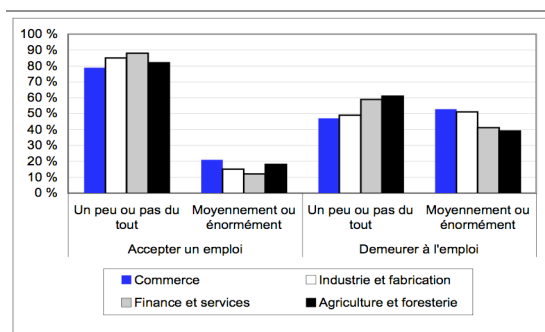
**Tendances** On a remarqué de légères réductions dans les proportions de Canadiens qui ne sont que peu ou pas influencés par les occasions d'activité physique, les programmes et les installations dans leur décision d'*accepter* un poste ou de *demeurer* à l'emploi d'une entreprise depuis 2001.<sup>34</sup> En effet, on a remarqué de légères augmentations dans les proportions de travailleurs qui ont été considérablement ou grandement influencés par les occasions d'activité physique dans leur décision d'*accepter* un poste ou de *demeurer* à l'emploi d'une entreprise. Les adultes diplômés d'universités sont toujours plus portés à affirmer que les occasions d'activité physique n'avaient qu'une influence faible ou inexistante sur leur décision de *demeurer* à l'emploi d'une entreprise. La relation qu'on établissait en 2001 entre l'influence des occasions d'activité physique et le niveau d'activité physique n'est plus présente en 2006. En 2001, les caractéristiques de l'environnement de travail n'étaient pas associées aux décisions d'accepter un poste ou de demeurer à l'emploi d'une entreprise; en 2006 cependant, il semble maintenant y avoir une relation entre la taille de l'entreprise et le secteur d'emploi des répondants.

**RECRUTEMENT ET ROULEMENT  
DU PERSONNEL**  
Selon la taille d'entreprise



Sondage indicateur de l'activité physique en 2006, ICRCP

**RECRUTEMENT ET ROULEMENT  
DU PERSONNEL**  
Selon le secteur d'emploi



Sondage indicateur de l'activité physique en 2006, ICRCP

## Opinions sur les avantages de l'activité physique sur la productivité

La majorité des Canadiens (91 p. 100) croit que l'activité physique régulière aide assez ou grandement à gérer et à réduire le stress relié à l'emploi. En outre, 89 p. 100 croient que l'activité physique régulière augmente la productivité des employés. Une proportion semblable (88 p. 100) de Canadiens croit également que l'activité physique régulière contribue à augmenter la rapidité de la convalescence pour des problèmes de santé mineurs tandis que 85 p. 100 affirment que l'activité physique régulière augmente la productivité au travail.

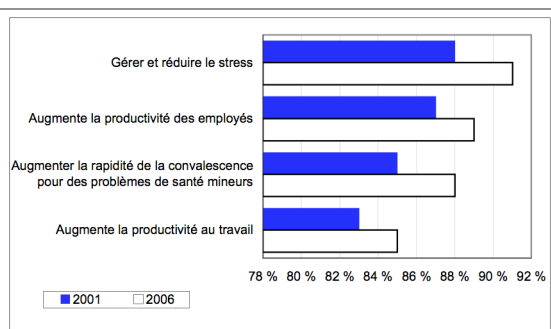
**Âge et sexe** En général, les femmes croient plus fermement (assez ou grandement) que les hommes que l'activité physique régulière améliore la productivité et permet de se rétablir plus rapidement de problèmes de santé mineurs tout en aidant les employés à être plus efficaces. Les femmes âgées de 25 à 44 ans croient plus fermement que les hommes en générale que l'activité physique contribue à augmenter leur productivité au travail.

**Région** Il n'existe aucune différence régionale quant aux opinions sur les avantages de l'activité physique sur la productivité.

**Caractéristiques socioéconomiques et démographiques** Les adultes ayant un niveau de scolarité inférieur au diplôme d'études secondaires ne croient pas fermement (assez ou grandement) que l'activité physique régulière aide à gérer et à réduire le stress. En effet, ceux-ci sont aussi moins nombreux que les titulaires de diplômes d'études collégiales ou universitaires à croire que l'activité physique régulière aide considérablement ou grandement à se remettre d'une blessure ou d'une maladie mineure. Les diplômés universitaires sont plus nombreux que les personnes ne possédant pas de diplôme d'études secondaires à croire fermement que l'activité physique régulière contribue à augmenter l'efficacité professionnelle. De plus, on remarque une relation entre les opinions positives des personnes sur les bienfaits de l'activité physique régulière et leur revenu annuel. En effet, les personnes dont le salaire annuel est de moins de 20 000 \$ sont moins portées que les adultes dont le salaire annuel est plus élevé à affirmer que l'activité physique aide à gérer et à réduire le stress au travail et à se remettre plus rapidement de problèmes de santé mineurs. Les résidents de collectivités de 10 000 à 74 999 habitants sont plus nombreux que les résidents de plus petites collectivités de moins de 1 000 habitants à croire fermement que l'activité physique aide à augmenter l'efficacité au travail.

### OPINIONS

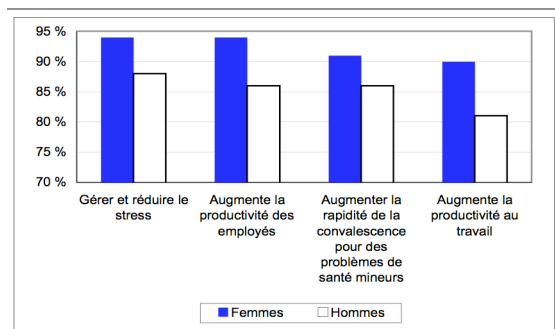
tendances générales, pourcentage des répondants ayant des opinions nuancées ou fermes, 2001 à 2006



Sondage indicateur de l'activité physique en 2006, ICRCP

### OPINIONS

selon le sexe et les opinions fermes



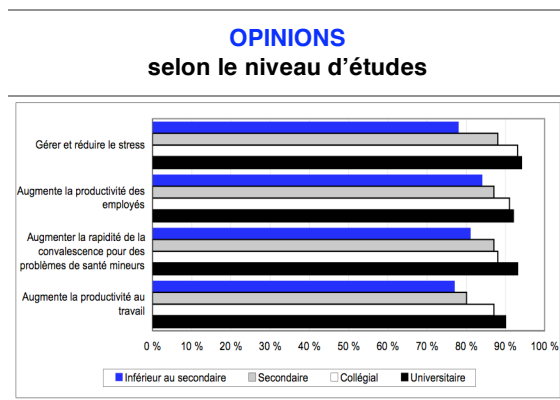
Sondage indicateur de l'activité physique en 2006, ICRCP

## Opinions sur les avantages de l'activité physique sur la productivité (suite)

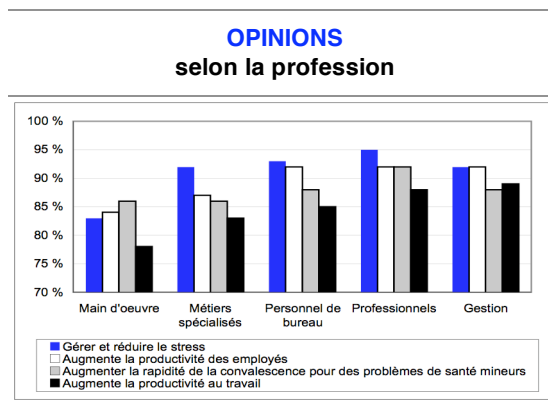
**Niveau d'activité** Les Canadiens actifs sont plus portés à indiquer qu'ils croient fermement que l'activité physique régulière aide à se remettre plus rapidement de problèmes de santé mineurs que les gens plus sédentaires. Les employés actifs sont aussi plus nombreux que les employés sédentaires à croire fermement (considérablement ou grandement) que l'activité physique régulière aide à gérer et à réduire le stress professionnel et à améliorer la productivité.

**Caractéristiques de l'emploi** Les employés d'organismes à but non lucratif et ceux œuvrant dans les services sociaux, l'éducation et la santé croient plus fermement que les autres Canadiens que l'activité physique régulière aide à se remettre plus rapidement de troubles physiques mineurs. Les ouvriers sont moins nombreux que les professionnels à croire fermement que l'activité physique régulière aide à réduire le stress professionnel. Les ouvriers sont aussi moins nombreux que les gestionnaires à croire fermement que l'activité physique régulière augmente l'efficacité au travail. Les employés d'entreprises de 50 à 99 employés sont plus nombreux que les employés de plus petites entreprises de moins de 10 employés à croire fermement que l'activité physique régulière améliore la productivité. Les employés de plus grandes entreprises de plus de 1 000 employés sont plus nombreux que ceux des plus petites entreprises à croire fermement que l'activité physique régulière aide à gérer et à réduire le stress professionnel.

**Tendances** La proportion générale de Canadiens croyant fermement aux avantages de l'activité physique régulière dans leur vie professionnelle est demeurée élevée avec le temps<sup>34</sup>. Plusieurs autres relations sont demeurées semblables avec le temps. En effet, les femmes demeurent plus convaincues que les hommes des avantages de l'activité physique. Les personnes bénéficiant d'un salaire annuel plus élevé continuent à croire plus fermement aux avantages de l'activité physique sur la gestion et la réduction du stress; ces personnes sont aussi plus portées à croire que l'activité physique les aide à se remettre plus rapidement de problèmes de santé mineurs. Les employés des services sociaux, d'éducation et de la santé demeurent optimistes en 2006 quant aux avantages de l'activité physique régulière notamment par la réduction du temps de convalescence d'une maladie mineure. Les employés du secteur sans but lucratif se sont ralliés à cette croyance en 2006.



Sondage indicateur de l'activité physique en 2006, ICRCP



Sondage indicateur de l'activité physique en 2006, ICRCP

## Absentéisme

Quarante-sept pourcent (47 p. 100) des Canadiens indiquent n'avoir manqué aucune journée de travail pour des raisons de santé (maladie, blessure ou invalidité); 37 p. 100 ont manqué de un à cinq jours et 16 p. 100 ont manqué six jours de travail ou plus.

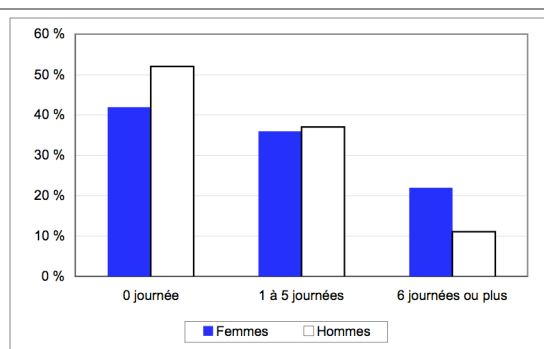
**Âge et sexe** En général, les hommes sont plus nombreux que les femmes à n'avoir manqué aucun jour de travail. Les femmes sont plus portées à affirmer avoir manqué six jours de travail ou plus durant l'année; seules les femmes âgées de 25 à 44 ans sont beaucoup plus portées que les hommes de leur âge à manquer six jours de travail ou plus par année. Les employés âgés de 25 à 44 ans sont plus nombreux que les employés âgés de 45 à 64 ans à avoir manqué plus de cinq jours de travail et moins nombreux à n'avoir manqué aucun jour de travail.

**Région** Les employés du Nord sont considérablement moins nombreux que la moyenne à n'avoir manqué aucun jour de travail tandis que les employés de la Colombie-Britannique sont moins nombreux à avoir manqué de un à cinq jours de travail. Les employés du Manitoba et de la Saskatchewan sont plus nombreux que la moyenne canadienne à avoir manqué six jours de travail ou plus pour cause de maladie.

**Caractéristiques socioéconomiques et démographiques** Les adultes qui gagnent moins de 20 000 \$ par année sont moins portés que ceux qui gagnent un salaire annuel plus élevé (40 000 \$ à 99 999 \$) à manquer des jours de travail. Cependant, les personnes déclarant un salaire annuel supérieur à 100 000 \$ par année ont moins souvent manqué six jours de travail ou plus que ceux ayant un salaire annuel de 40 000 \$ à 99 999 \$. La taille de la collectivité, l'état civil et le niveau de scolarité ne semblent pas reliés au taux d'absentéisme que ce soit pour des causes de maladies, de blessures ou d'invalidité.

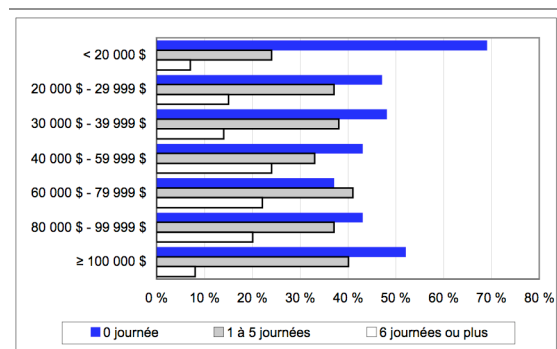
**Niveau d'activité** Les employés qui sont moyennement actifs vont plus souvent manquer six jours de travail ou plus pour cause de maladie ou de blessure que les employés plus actifs.

**ABSENTÉISME  
selon le sexe**



Sondage indicateur de l'activité physique en 2006, ICRCP

**ABSENTÉISME  
selon le revenu**



Sondage indicateur de l'activité physique en 2006, ICRCP



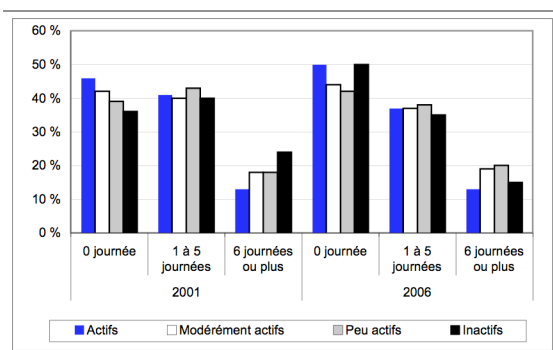
## Absentéisme (suite)

**Caractéristiques de l'emploi** Les Canadiens qui travaillent dans le secteur privé sont plus portés que ceux qui travaillent dans le secteur public à n'avoir manqué aucun jour de travail.

Conséquemment, les employés du gouvernement ou du secteur public vont plus souvent avoir manqué un jour de travail ou plus durant l'année que les employés du secteur privé. Les adultes qui travaillent dans les secteurs des finances et des services sont moins nombreux que les employés des secteurs industriel, manufacturier, agricole et forestier à n'avoir manqué aucun jour de travail. Les travailleurs des secteurs des finances et des services sont généralement plus nombreux que les employés du secteur industriel à avoir manqué six jours de travail ou plus. Selon la moyenne nationale, les travailleurs de la construction ont le plus souvent affirmé n'avoir manqué aucun jour de travail, contrairement aux employés des services gouvernementaux qui sont plus nombreux à avoir manqué six jours de travail ou plus. Les employés de plus petites entreprises (moins de dix employés) ont le moins souvent manqué de jours de travail que les employés de plus grandes entreprises (plus de 1 000 employés) qui eux, ont manqué de un à cinq jours de travail ainsi que les employés d'entreprises de 250 à 499 employés qui ont manqué six jours de travail ou plus.

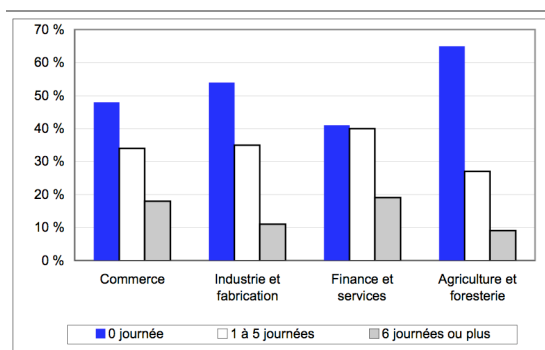
**Tendances** Le taux général d'absentéisme a changé légèrement depuis 2001<sup>34</sup>. Les employés sont plus nombreux à n'avoir manqué aucune journée de travail en 2006 et sont légèrement moins nombreux à avoir manqué de un à cinq jours de travail. Pour ce qui est de l'écart entre les sexes, comme en 2006, les hommes ne manquent pas autant de jours de travail que les femmes. On remarque que les femmes affirment avoir plus souvent manqué six jours de travail ou plus durant l'année que les hommes. Les employés de la construction sont les moins portés à manquer des jours de travail que la moyenne nationale. Les employés du gouvernement ou du secteur public sont toujours plus portés à manquer des jours de travail.

**ABSENTÉISME**  
tendances selon le niveau d'activité,  
2001 à 2006



Sondage indicateur de l'activité physique en 2006, ICRCP

**ABSENTÉISME**  
selon l'industrie



Sondage indicateur de l'activité physique en 2006, ICRCP



## Blessures, maladies et stress reliés au travail

Plusieurs situations peuvent poser des problèmes aux employés. En effet, 12 p. 100 des Canadiens ont été blessés au travail et près du même nombre (11 p. 100) indique avoir souffert d'une maladie causée par leur travail. Près du double (20 p. 100) des Canadiens disent souffrir du stress ou d'un autre problème de santé mentale ou émotionnelle à cause du travail.

**Âge et sexe** Bien qu'il existe peu de différences entre les divers groupes d'âge et entre les sexes en ce qui a trait aux accidents de travail, on remarque que les jeunes âgés de 18 à 24 ans sont plus nombreux que les adultes âgés de 45 à 64 ans à ne pas s'être blessés ou rendus malades à cause des conditions de travail. Si on porte attention au sexe des participants, cette relation d'âge persiste seulement parmi les hommes.

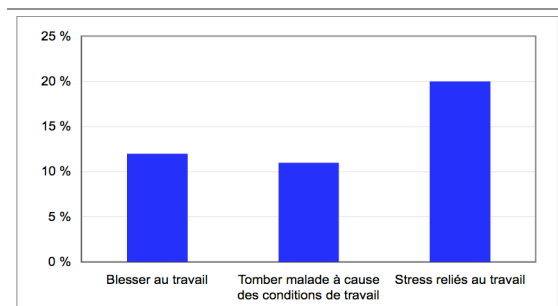
**Région** Les travailleurs de Terre-Neuve-et-Labrador et de l'Îles-du-Prince-Édouard sont moins nombreux à souffrir du stress ou d'autres troubles mentaux que la moyenne canadienne.

**Caractéristiques socioéconomiques et démographiques** Les employés diplômés d'universités sont moins portés à se blesser au travail. Les employés mariés ou conjoints de fait sont moins portés que les gens qui n'ont jamais été mariés à se blesser ou à tomber malade à cause des conditions de travail. Les employés de collectivités de 5 000 à 9 999 habitants sont moins nombreux que les employés d'autres collectivités (de moins de 5 000 habitants ou de plus de 74 999 habitants) à n'avoir jamais été malades à cause de leurs conditions de travail. Cependant, les employés des collectivités de 5 000 à 9 999 habitants sont plus nombreux à avoir subi des blessures au travail que les habitants de collectivités de plus de 300 000 habitants. Il n'existe aucune différence considérable quant au stress professionnel reliés aux caractéristiques socioéconomiques et démographiques.

**Niveau d'activité** Il n'existe aucune relation entre le niveau d'activité et les cas rapportés de blessures, de maladies ou de stress reliés au travail.

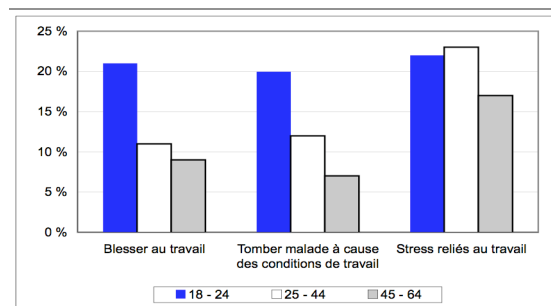
**Caractéristiques de l'emploi** En comparaison avec la moyenne nationale, les adultes travaillant dans la construction sont moins nombreux à être tombés malades à cause des conditions de travail. Les employés des secteurs des finances et des affaires ou de la haute technologie sont moins nombreux que les autres à se blesser au travail. Les employés à des postes de commis, de professionnels ou de gestion sont moins nombreux que les ouvriers à se blesser au travail. Les gestionnaires sont plus nombreux que la plupart des autres professions (à l'exception des commis de bureau) à n'être jamais tombés malades à cause de leurs conditions de travail. Les travailleurs d'entreprises de plus de 1 000 employés sont moins souvent blessés au travail que les employés d'entreprises de 50 à 499 employés. Les employés de petites entreprises de 10 employés ou moins sont plus nombreux que la moyenne canadienne à ne pas tomber malade à cause de leurs conditions de travail.

**BLESSURES, MALADIES ET  
STRESS RELIÉS AU TRAVAIL**  
global, 2006



Sondage indicateur de l'activité physique en 2006, ICRC

**BLESSURES, MALADIES ET  
STRESS RELIÉS AU TRAVAIL**  
selon l'âge



Sondage indicateur de l'activité physique en 2006, ICRC

## Sommaire

Les données recueillies dans le Sondage indicateur de l'activité physique en 2006 ont révélé les obstacles suivants à l'activité physique au travail :

- 42 p. 100 des travailleurs canadiens indiquent manquer de temps à cause de leur travail;
- 34 p. 100 ont trop d'échéances serrées continues au travail;
- 32 p. 100 affirment que les routes près de leur emploi sont trop passantes pour pouvoir marcher ou faire du vélo en toute sécurité;
- 26 p. 100 disent n'avoir aucun endroit agréable pour marcher, faire du vélo ou pour être tout simplement actifs près de leur emploi.

Les gens croient généralement qu'être actif permet de mieux gérer le stress professionnel, de se remettre plus rapidement d'une maladie et d'augmenter la productivité et l'efficacité. Ainsi, la majorité des travailleurs canadiens croit fermement que l'activité physique apporte des avantages au travail dans les proportions suivantes :

- 91 p. 100 des travailleurs canadiens croient fermement que l'activité physique régulière permet de gérer et de réduire le stress au travail,
- 89 p. 100 sont d'accord que l'activité physique régulière augmente la productivité des employés,
- 88 p. 100 sont d'accord que l'activité physique régulière aide à se remettre plus rapidement de problèmes de santé mineurs,
- 85 p. 100 croient fermement que l'activité physique régulière contribue à augmenter l'efficacité des employés.

Le tableau ci-dessous résume les caractéristiques socioéconomiques et démographiques associées aux tendances de déclaration de différents obstacles et opinions quant aux avantages de l'activité physique et le lieu de travail.

### Tendances portant sur les déclarations des obstacles et des opinions sur les avantages de l'activité physique selon les caractéristiques socioéconomiques, démographiques et de population active

	Caractéristiques socioéconomiques et démographiques			Caractéristiques de l'emploi	
	Âge et sexe	Niveau d'activité	Études et salaire	Profession et poste	Industrie et secteur d'emploi
<b>Obstacles</b>					
Échéances serrées continues au travail				Professionnels et gestionnaires Travailleurs à temps plein	
Manque de temps causé par le travail					
Manque d'endroits agréables et propices à l'activité physique			Moins qu'un diplôme d'études secondaires		Organismes sans but lucratif
Routes trop passantes près du travail			Moins qu'un diplôme d'études secondaires Revenus moins élevés (30 000 \$ à 59,999 \$)	Ouvriers et commis de bureau	

Opinions — « L'activité physique régulière aide les gens à... »					
Gérer et réduire le stress professionnel		Actifs	Employés plus scolarisés Revenus plus élevés	Professionnels	Grandes entreprises
Être plus productif	Femmes	Actives			
Se remettre plus rapidement d'un problème de santé mineur	Femmes	Actives	Employées plus scolarisées Revenus plus élevés		Organismes sans but lucratif Services sociaux, d'éducation et de santé
Travailler plus efficacement	Femmes		Diplômés universitaires	Gestionnaires	

Bien que la perception des obstacles soit demeurée généralement stable durant les cinq dernières années, la proportion générale de Canadiens qui croit fermement aux avantages professionnels de l'activité physique régulière a très légèrement augmenté avec le temps. Les relations principales sont demeurées stables, notamment les femmes et les employés plus fortunés qui continuent de croire fermement aux avantages de l'activité physique régulière en relation avec le travail.

La pratique de l'activité physique régulière par les employés peut bénéficier tant à ces derniers qu'aux employeurs. On remarque que les occasions, les programmes et les installations d'activité physique au travail contribuent au recrutement et à la réduction du roulement du personnel comme suit :

- 16 p. 100 des travailleurs canadiens indiquent que ces considérations ont eu une influence modérée, assez grande ou énorme sur l'*acceptation* de leur poste auprès de leur employeur actuel.
- 20 p. 100 des travailleurs affirment que ces considérations ont eu une influence modérée sur leur décision de *demeurer* à l'emploi d'une entreprise tandis que 25 p. 100 indiquent qu'ils ont été assez ou grandement influencés par ces facteurs dans leur décision.

Lorsqu'on leur demande combien de jours ils ont manqué au travail au cours de la dernière année pour des causes de maladie, de blessure ou d'invalidité, un peu moins de la moitié des Canadiens (47 p. 100) ont affirmé n'avoir manqué aucune journée. Trente-sept pour cent des Canadiens ont manqué entre une et cinq journées de travail et 16 p. 100 ont manqué six jours de travail ou plus. Comparativement à 2001, ces changements représentent une baisse de 4 p. 100 dans le nombre d'employés qui ont pris de une à cinq journées de congé pour cause de maladie et une augmentation conséquente de 5 p. 100 du nombre d'employés n'ayant pris aucune journée de congé<sup>34</sup>. Environ un Canadien sur dix a été blessé au travail et un nombre semblable affirme être devenu malade à cause du travail. Près du double affirme souffrir du stress ou d'autres problèmes mentaux ou émotionnels à cause du travail.

Nos résultats nous indiquent que les employés des domaines de la construction et du secteur privé et qui travaillent pour des entreprises de moins de 10 employés sont les moins nombreux à prendre des jours de congé pour des causes de maladie. Il s'agit certainement aussi de secteurs et de professions où les employés ne sont pas payés s'ils manquent une journée de travail. Les petites entreprises peuvent aussi comprendre les travailleurs autonomes ou les employés dans des postes non syndiqués ou avec peu d'avantages sociaux; il s'agit donc bien souvent d'emplois non rémunérés en cas de jours d'absence. Par contre, les employés du service public et du gouvernement sont plus portés à manquer six jours de travail ou plus par année pour des causes de maladie, de blessures ou d'invalidités attribuables l'année dernière.

## Observations, incidence et recommandations

Les résultats de cette section révèlent que relativement peu de Canadiens (16 p. 100) indiquent que les occasions d'activité physique au travail influencent leur décision d'*accepter* un poste au sein d'une entreprise tandis que considérablement plus de Canadiens (45 p. 100) affirment que ces facteurs ont compté dans leur décision de *demeurer* à l'emploi d'une entreprise. Il s'agit d'une conclusion cohérente aux autres études canadiennes qui ont démontré une réduction du taux de roulement du personnel dans les entreprises offrant des programmes d'activité physique ou de conditionnement physique. La publication sur la vie active au travail de l'Agence de santé publique du Canada (*Une bonne affaire – La vie active au travail*<sup>35</sup>) cite d'ailleurs de nombreuses études de cas confirmant cette constatation : les employés sont plus portés à rester au sein d'une entreprise si on y offre des programmes d'activité physique. Bien que nos conclusions ne l'indiquent pas en tant que tel, les gens les plus actifs risquent plus d'être influencés par l'offre de programmes d'activité physique au travail et ainsi, le document *Une bonne affaire – La vie active au travail* suggère que la promotion des programmes de conditionnement physique pourrait être un facteur important. Par exemple, il faudrait offrir des programmes comprenant des activités généralement plus intéressantes pour les gens moins actifs plutôt que des activités nécessitant des aptitudes déjà bien développées ou de l'équipement dispendieux. C'est exactement pour cette raison que les supports à bicyclettes, les douches ou les sentiers avoisinants pourraient encourager les employés à accepter un poste au sein d'une entreprise. Les programmes ou les activités physiques familiales peuvent aussi intéresser les gens qui aimeraient être plus actifs mais qui ont de la difficulté à jongler avec les exigences du travail et de la famille au quotidien.

Les employeurs canadiens devraient particulièrement s'intéresser aux répercussions potentielles des programmes de mieux-être et d'activité physique sur le recrutement et la conservation du personnel qualifié. Le Conference Board du Canada<sup>36</sup> suggère la mise en place de programmes de mieux-être dans le cadre d'un projet d'entreprise global pour attirer et retenir les meilleurs candidats. Le Conference Board du Canada souligne aussi que certaines entreprises perçoivent les programmes de santé au travail comme des composantes clés de leurs stratégies d'affaires au titre « d'employeur de choix ». En outre, les entreprises doivent de plus en plus afficher leur contribution au mieux-être de leurs employés. Conséquemment, de nombreux organismes utilisent le système de « déclaration en trois points », notamment, l'économie, l'environnement et la société. Les programmes de santé au travail jouent un rôle essentiel dans l'atteinte du troisième objectif.

Statistique Canada estime que les entreprises ont perdu l'équivalent de 9,6 jours de travail par employé pour toutes sortes de raisons personnelles en 2005<sup>37</sup> (maladie ou invalidité personnelle ou d'un membre de la famille). En 1997, il ne s'agissait que de 7,4 jours de perdus par employé et on estimait les pertes associées à l'absentéisme d'une entreprise de 1 000 employés à 1,4 millions de dollars par année<sup>35</sup>. Ces coûts sont plus élevés aujourd'hui. Les principaux facteurs causant l'absentéisme incluent le vieillissement de la population, l'augmentation du nombre de femmes au travail, surtout les femmes ayant de jeunes enfants, le stress accru des travailleurs et l'augmentation des allocations généreuses des employeurs pour les jours de congés de maladie personnelle et familiale<sup>37</sup>. Nous avons trouvé que les femmes étaient moins portées à n'avoir manqué aucun jour de travail que les hommes, conformément à l'Enquête sur la population active (EPA) qui indique que les hommes travaillant à temps plein ont moins manqué de jours de travail que les femmes<sup>37</sup>. De plus, l'EPA nous indique que les responsables de familles ayant au moins un enfant d'âge préscolaire manquaient plus souvent de jours de travail; ce qui risque d'être relié au nombre de jeunes femmes manquant plus de jours de travail que nous avons remarqué dans cette étude. Cependant, l'EPA souligne aussi que l'écart entre les sexes sur l'absentéisme au travail pour des raisons familiales ou personnelles s'est considérablement amenuisé au cours des dernières années.

Les conclusions de l'analyse de l'EPA indiquaient aussi que les employés à temps plein du secteur public manquaient plus de jours de travail pour des raisons personnelles que leurs collègues du secteur privé<sup>37</sup>; nous avons remarqué la même relation. Comme nous l'avons remarqué dans notre étude, l'EPA souligne un lien entre le taux d'absentéisme et le nombre d'employés d'une entreprise. On pourrait croire que c'est lié au tarif syndical plus élevé dans les plus grandes entreprises.

Les données recueillies dans le cadre de ce sondage semblent démontrer un lien entre la condition physique, l'absentéisme et la satisfaction professionnelle<sup>38,39</sup>. La publication, *Une bonne affaire – la vie active au travail*, de l'Agence de santé publique du Canada cite de nombreux exemples d'avantages économiques pour les entreprises par l'investissement dans des programmes de mieux-être au travail<sup>35</sup>. On constate notamment, une réduction du taux d'absentéisme allant du nombre de jours de maladies et d'invalidité à court terme et un meilleur taux de conservation des employés, tous deux contribuant à la santé, à la productivité et à la satisfaction des employés. D'autres recherches ont démontré qu'un meilleur niveau de forme cardio-respiratoire est directement relié à la qualité<sup>40</sup> et à la productivité<sup>38</sup> au travail. Dans ce document, nous avons présenté quelques initiatives pour les employeurs pour aider les employés à gérer et à réduire le stress au travail.

Les programmes de promotion de la santé au travail offrent autant d'avantages aux employeurs qu'aux employés, dont l'amélioration de l'image de l'entreprise, l'augmentation de la satisfaction au travail des employés, l'amélioration du moral des employés, la conservation du personnel, l'augmentation des capacités à jongler avec le stress professionnel et la réduction des conflits au travail<sup>29</sup>; tous ont fait leurs preuves pour l'amélioration de la culture et le devoir de citoyen corporatif de l'entreprise. Les recherches sur la participation des employés aux activités physiques en général ont démontré des liens avec l'opinion générale sur les avantages de l'activité physique<sup>41</sup> pour la santé. En effet, les données de cette section nous indiquent que la plupart des travailleurs canadiens croient que l'activité physique régulière les aide à mieux gérer et réduire le stress professionnel, à être plus efficaces et productifs au travail et à se remettre plus rapidement de problèmes de santé mineurs. Les femmes y croient généralement plus fermement que les hommes; tout comme les gens plus scolarisés. D'ailleurs, ce sont généralement ces deux mêmes groupes qui s'affirment généralement comme les gens les plus stressés par le travail et la vie en général (voir la section à cet effet dans ce rapport). L'employeur peut facilement améliorer son profil en trois points par la réduction du stress, la rapidité des convalescences et l'augmentation de l'efficacité et de la productivité de ses employés. Les travailleurs canadiens actifs sont plus portés à croire à ces avantages, suggérant même déjà bénéficier de ces avantages à cause de leur activité physique. On pourrait aussi renforcer ces opinions pour encourager les employés à surmonter leurs propres obstacles.

Les obstacles professionnels à l'activité physique comme les échéances serrées et le travail exigeant peuvent avoir des conséquences sur la santé des travailleurs en plus des conséquences reliées à la sédentarité. L'enquête de Statistique Canada, Santé de la population nationale<sup>42</sup>, indique que les employés qui travaillaient des heures supplémentaires (de 1994-1995 à 1996-1997) augmentaient les risques de développer de mauvaises habitudes de santé. On a remarqué, entre autres, l'augmentation du tabagisme, la prise de poids chez les hommes, l'augmentation de la consommation d'alcool chez les femmes et une augmentation du taux de dépression chez les femmes.

Les échéances serrées et les exigences du travail sont de plus en plus citées comme les principaux obstacles aux activités physiques par les professionnels, les gestionnaires et les habitants des plus grandes villes. Les professionnels et les gestionnaires sont plus portés à occuper des postes comportant des échéances serrées que les travailleurs ouvriers, les commis ou ceux des services. Par contre, les gens qui travaillent à des postes d'ouvriers doivent surmonter des obstacles

différents à l'activité physique, comme des routes trop passantes près de leur lieu de travail pour être sécuritaires. Le travail sur des terrains en construction ou le déplacement d'un endroit à l'autre, sont toutes des situations fort différentes des édifices à bureaux.

Les employeurs peuvent jouer un rôle actif dans la promotion de la santé et du mieux-être de leurs employés afin de surmonter ces obstacles, de renforcer les opinions, de promouvoir la santé et le mieux-être des employés et potentiellement, de réduire les taux de maladie, de stress, d'absentéisme et de blessures. Le Centre albertain pour la vie active offre des solutions pratiques pour la promotion de l'activité physique au travail<sup>43</sup>. Il offre notamment des outils, des renseignements sur les avantages, des guides par étapes et des idées pratiques pour les employeurs, les employés, les coordonnateurs du mieux-être au travail et les conseillers en ressources humaines afin d'encourager les employés à être actifs au travail. Par exemple, on recommande de mettre en place des politiques comme les horaires flexibles afin d'aider les employés à gérer les exigences et les heures de travail pour y inclure un temps d'activité physique dans leur routine quotidienne. Les employeurs peuvent aussi adopter des politiques pour permettre aux employés de travailler de la maison ou de partager leur emploi afin de les aider à surmonter le manque de temps. Le Centre a aussi publié d'autres suggestions pour aider à contrer le manque de temps dont : éviter d'organiser des réunions durant l'heure du dîner; encourager les pauses actives au lieu des pauses-café; faire des réunions en marchant et offrir des services de garde ou d'aide aux familles durant les activités physiques après les heures de travail.

Les employeurs peuvent faire une enquête auprès de leurs employés afin de déterminer les obstacles particuliers à surmonter. Cette enquête permettrait aux employeurs de cerner les besoins et de concevoir un programme sur mesure pour répondre aux besoins particuliers de leurs employés et de leur population commune. Par exemple, les femmes ne citeront pas nécessairement les mêmes obstacles que les hommes et les jeunes travailleurs célibataires n'auront certainement pas les mêmes problèmes que les travailleurs plus âgés ou en famille. Les entreprises ayant déjà des programmes en place pourraient utiliser une enquête de ce type pour déterminer les intérêts de leurs employés ou les raisons qui poussent les employés à boudier les programmes en place. On pourrait ainsi ajuster les programmes afin de mettre en valeur les options les plus populaires et modifier les autres. Le site du Centre albertain offre des exemples de sondages sur les besoins dans leur section sur les guides par étapes (voir <http://www.centre4activeliving.ca/workplace/steps/index.html> [en anglais seulement]).

Les employeurs pourraient aussi répondre aux besoins des employés d'avoir des endroits sécuritaires pour pratiquer leurs activités physiques, par exemple, en entreprenant des démarches auprès des urbanistes municipaux et des ministères des travaux publics pour réclamer des endroits agréables pour marcher ou faire du vélo près des lieux de travail et assurer l'éclairage et l'entretien des installations municipales comme les trottoirs, les pistes et les sentiers. Une étude suggère d'ailleurs qu'un sentier avec des facteurs environnementaux agréables (plaisant, pratique et sécuritaire) offre une occasion intéressante pour les employés d'usines de travailler et de faire de l'exercice durant leur journée de travail. On a aussi démontré que ce sentier était surtout utilisé durant les jours de travail, tôt le matin ou durant l'après-midi<sup>44</sup>. De plus, on pourrait organiser des clubs de marcheurs pour répondre aux besoins de sécurité tout en offrant une facette sociale à l'activité physique. Finalement, on pourrait délimiter des « sentiers » pédestres à l'intérieur de l'édifice où les employés se sentent en sécurité.



## ENCOURAGEMENT À L'ACTIVITÉ PHYSIQUE



## *Introduction*

Les employeurs peuvent encourager leurs employés à faire de l'activité physique de plusieurs façons. Par exemple, l'employeur peut afficher une attitude positive envers l'activité physique, offrir des mesures incitatives et des récompenses, fournir de l'information sur le conditionnement physique et, de manière plus indirecte, obtenir des remises de groupes ou faire preuve de souplesse à l'égard du code vestimentaire et des horaires. Dans la présente section, nous examinerons la prévalence de ce soutien en fonction de l'âge, du sexe, du lieu de résidence, du niveau de scolarité et de revenus, de l'état civil, de la taille de la collectivité et du niveau d'activité physique des participants. Puis, nous analyserons les données en fonction des caractéristiques du domaine d'emploi et du type de travail, de la profession et de la taille de l'entreprise. Nous terminerons cette section par un survol des constatations et des recommandations sur les programmes et les politiques à mettre en œuvre.



## *Attitude de l'employeur et soutien de l'activité physique*

La majorité des Canadiens et Canadiennes (55 p. 100) indiquent que leur employeur favorise quelque peu ou aucunement l'activité physique. Une autre tranche de 20 p. 100 affirme que leur employeur favorise modérément l'activité physique tandis que 25 p. 100 affirment que leur employeur favorise beaucoup ou grandement l'activité physique. Environ deux cinquième (44 p. 100) des employés canadiens qui ne reçoivent aucun soutien de leur employeur estiment qu'un tel soutien les encouragerait à faire davantage d'activité physique. Près du trois quarts des employés (70 p. 100) qui bénéficient déjà du soutien de leur employeur croient que ce soutien les encourage à faire de l'activité physique.

**Âge et sexe** Nous ne remarquons aucune différence dans le soutien des employeurs envers l'activité physique en fonction de l'âge ou du sexe des participants ni dans l'efficacité de ce soutien à encourager les employés à faire de l'activité physique. En regardant spécialement ceux qui reçoivent vraiment le soutien, il peut être noté que les femmes âgées de 25 à 44 ans sont plus probables que celle âgées de 45 à 64 ans pour dire que le soutien qu'elles reçoivent les aide à être plus actives.

**Région** Les Canadiens et Canadiennes du Yukon et de la Saskatchewan sont moins nombreux que les autres Canadiens à affirmer que leur employeur ne favorise que quelque peu ou aucunement l'activité physique. Les employés de la Colombie-Britannique sont plus nombreux à affirmer que leur employeur favorise beaucoup ou grandement l'activité physique. Les employés qui disent qu'ils ne reçoivent pas de soutien de leurs employeurs, ceux-là dans l'Alberta sont plus nombreux que d'autres de dire que tel soutien les encouragerait à être plus actifs. Les employés de Terre-neuve qui bénéficient du soutien de leurs employeurs sont plus nombreux que ceux en Columbia britannique d'affirmer que le soutien qu'ils reçoivent les aide à être plus actives.

**Caractéristiques socio-économiques et démographiques** Les employés aux revenus plus élevés sont plus nombreux que ceux avec les revenus entre 40 000 \$ à 59 999 \$ à indiquer que leur employeur favorise beaucoup ou grandement l'activité physique. Les employés bénéficient déjà du soutien de leur employeur aux revenus de 20 000 \$ à 29 999 \$ sont plus nombreux que ceux aux revenus de 80 000 \$ à 99 999 \$ que ce soutien les encourage à faire de l'activité physique. Les employés ayant un diplôme d'études secondaires sont plus nombreux que ceux ayant un diplôme universitaire de dire que le soutien qu'ils reçoivent les aide à être plus actifs.

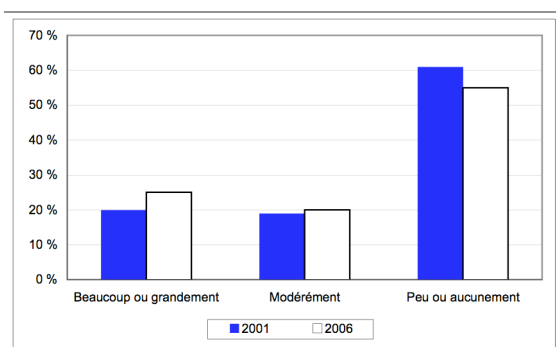
**Niveau d'activité physique** Les employés physiquement actifs sont plus nombreux à affirmer que leur employeur favorise beaucoup ou grandement l'activité physique comparativement aux employés peu actifs.

**Caractéristiques du milieu de travail** Les Canadiens et Canadiennes qui travaillent dans le secteur du commerce sont moins nombreux que ceux des secteurs financiers ou des services à indiquer que leur employeur favorise beaucoup ou grandement l'activité physique. De plus, les employés des secteurs du gouvernement, finances et des autres services sont plus nombreux que les secteurs de la vente en gros ou au détail de signaler ce type de soutien. Quant à la taille de l'employeur, les employés des plus petites entreprises de 100 à 249 employés sont plus nombreux que ceux travaillant dans des plus grandes entreprises (avec 1 000 ou plus employés) à indiquer que leur employeur favorise quelque ou aucunement l'activité physique. Les professionnels sont plus nombreux que les gens de bureau à indiquer ce niveau de soutien. Les employés de construction sont plus nombreux que ceux qui travaillent dans l'éducation, la santé, et les services sociaux pour indiquer que le soutien qu'ils reçoivent actuellement de leurs employeurs les encourage à être plus en activité.

## Attitude de l'employeur et soutien de l'activité physique (suite)

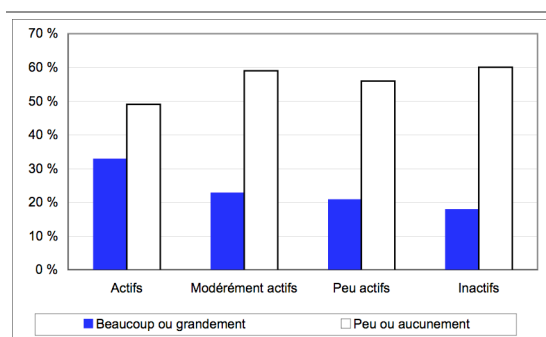
**Tendances** La proportion d'employés qui affirment que leur employeur favorise beaucoup ou grandement l'activité physique a augmenté au cours des cinq dernières années et, sans surprise, le nombre d'employés qui indiquent que leur employeur favorise quelque peu ou aucunement l'activité physique a diminué au cours de cette même période. La tendance des employés actifs à indiquer que leur employeur favorise beaucoup ou grandement l'activité physique existe toujours. Toutefois, la relation entre le soutien des employeurs et le niveau de scolarité des employés que nous avons observée en 2001 existe toujours en 2006.

### SOUTIEN DE L'EMPLOYEUR tendances générales de 2001 à 2006



Sondage indicateur de l'activité physique en 2001 et 2006, ICRCP

### ATTITUDE DE L'EMPLOYEUR en fonction du niveau d'activité physique en 2006



Sondage indicateur de l'activité physique en 2006, ICRCP

## *Soutien de l'activité physique au travail*

Environ le tiers des Canadiens et Canadiennes (30 p. 100) déclarent que leur employeur les laissent participer à des activités physiques communautaires durant les heures de travail sans être pénalisés mais beaucoup moins (10 p. 100) indiquent que leur employeur leur offrent des récompenses ou d'autres formes de reconnaissance pour leurs réalisations en activité physique.

**Âge et sexe** Nous ne remarquons aucune différence appréciable dans le nombre d'employeurs qui permettent la participation des employés à des activités physiques communautaires ou qui leur offrent des récompenses selon les facteurs d'âge et de sexe.

**Région** Les employés de Terre-Neuve, Nouvelle-Écosse, du Yukon et du Nord-Ouest sont plus nombreux que la moyenne des Canadiens à affirmer que leur employeur leur permet de participer à des activités physiques communautaires durant les heures de travail sans pénalité. Les employés du Nord sont plus nombreux à affirmer que leur employeur leur offre des récompenses ou d'autres formes de reconnaissance pour leurs réalisations en activité physique.

**Caractéristiques socio-économiques et démographiques** Les employés ayant un diplôme universitaire sont plus nombreux que les autres à pouvoir participer à des activités physiques communautaires durant les heures de travail. De plus, nous remarquons une relation directe entre le niveau de revenu des employés et la possibilité de participer à des activités physiques communautaires durant le travail.

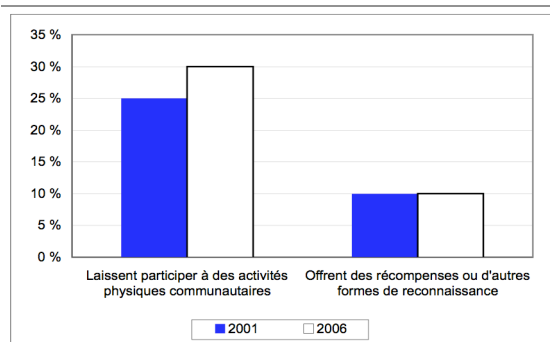
**Niveau d'activité physique** La proportion d'employeurs qui permettent la participation à des activités physiques communautaires ou qui offrent des récompenses ou d'autres formes de reconnaissance ne semble pas être influencée par le niveau d'activité physique.

**Caractéristiques du milieu de travail** Les employés du secteur privé sont moins nombreux que leurs homologues des secteurs publics et gouvernementaux d'indiquer que leur employeur offre des récompenses ou d'autres formes de reconnaissance pour leurs réalisations en activité physique. Les employés des secteurs gouvernementaux, finances et des affaires sont plus nombreux que la moyenne nationale de dire que leur employeurs leur permettent de participer à des activités physiques communautaires durant les heures de travail. De plus, les gestionnaires sont plus nombreux à indiquer que leur employeur permet la participation à des activités physiques communautaires. De même, les employés dans le secteur de commerce sont moins nombreux que les professionnels pour indiquer ceci. Bien que nous constatons des différences en fonction de la taille des employeurs, les employés travaillant pour les plus grandes entreprises de 1 000 employés ou plus sont plus nombreuses que ceux travaillant pour les entreprises de 11 à 49 employés d'indiquer que leurs employeurs offrent des récompenses pour leurs réalisations en activité physique.

## Soutien de l'activité physique au travail (suite)

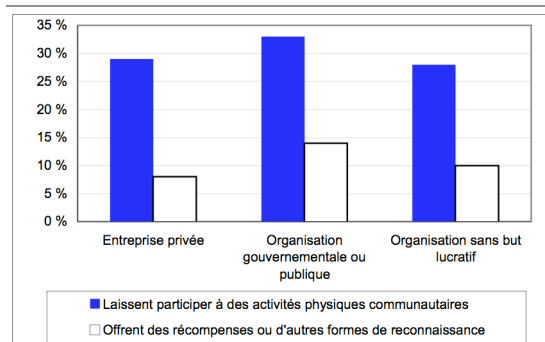
**Tendances** Bien que le nombre d'employés qui peuvent organiser des activités physiques communautaires ou y participer pendant les heures de travail ait augmentée depuis 2001, le nombre d'employés qui bénéficient de récompenses ou d'une autre forme de reconnaissance de leur employeur est demeuré stable. En 2001, les employés moins actifs étaient moins nombreux à indiquer qu'ils pouvaient participer à des activités physiques communautaires durant les heures de travail mais cette tendance s'est estompée en 2006. La relation entre le niveau de scolarité et de participer à des activités physiques communautaires durant les heures de travail persiste avec le temps. En 2001, nous avons remarqué que les gestionnaires et les professionnels étaient plus nombreux à participer à des activités physiques communautaires durant les heures de travail et cette tendance se maintient en 2006. De plus, les employés du gouvernement et du secteur public étaient auparavant plus nombreux pour indiquer que leur employeur offre des récompenses ou d'autres formes de reconnaissance pour leurs réalisations en activité physique cette constatation est toujours vraie en 2006.

**SOUTIEN DE L'ACTIVITÉ PHYSIQUE**  
tendances générales de 2001 à 2006



Sondage indicateur de l'activité physique en 2001 et 2006, ICRCP

**SOUTIEN DE L'ACTIVITÉ PHYSIQUE**  
par secteur



Sondage indicateur de l'activité physique en 2006, ICRCP

## *Information sur la condition physique au travail*

Le tiers (32 p. 100) des employés canadiens indique que leur employeur utilise des babillards ou des bulletins pour diffuser des renseignements sur la santé et la condition physique et près du tiers (25 p. 100) indiquent que leur employeur propose des renseignements précis sur des activités physiques locales. Près du tiers (28 p. 100) indiquent que leur employeur propose des renseignements sur la façon de devenir plus actifs ou offre des ateliers sur les activités physiques (26 p. 100).

**Âge et sexe** Nous n'avons observé aucune différence en fonction de l'âge et du sexe.

**Région** Les employés du Manitoba sont plus nombreux que les autres Canadiens à indiquer que leur employeur offre des renseignements sur la façon de devenir plus actif.

**Caractéristiques socio-économiques et démographiques** Les employés aux revenus annuels entre 80 000 \$ et 99 999 \$ sont plus nombreux que leurs homologues aux revenus de 60 000 \$ à 79 999 \$ à affirmer que leurs employeurs fournissent des renseignements précis sur les activités physiques locales. Les hauts salariés (c'est-à-dire plus de 100 000 dollars) sont plus nombreux que les salariés de 40 000 \$ à 59 999 \$ d'affirmer que leur employeur offre des renseignements sur la façon de devenir plus actifs et sont plus probables que ceux avec les revenus entre 30 000 \$ et 59 999 \$ d'indiquer la disponibilité d'ateliers sur l'activité physique. Les employés ayant un diplôme universitaire sont plus nombreux que ceux du nouveau d'éducation secondaire d'indiquer que leur employeur offre des ateliers sur l'activité physique et des renseignements sur la façon de devenir plus actif et sont plus probables que ceux ayant un diplôme collégiale de déclarer que leurs employeurs offrent des ateliers sur l'activité physiques.

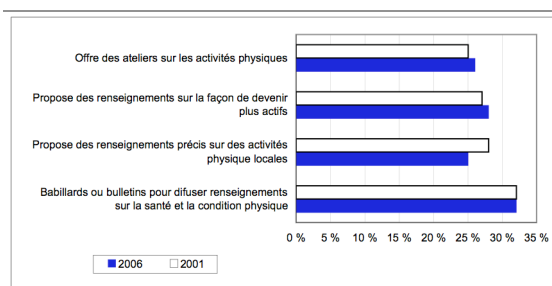
**Niveau d'activité physique** Nous ne remarquons aucune différence appréciable sur l'offre de renseignements sur l'activité physique et le niveau d'activité physique des employés.

**Caractéristiques du milieu de travail** Les employés du secteur public et du gouvernement sont plus nombreux que leurs homologues du secteur privé à indiquer que leur employeur utilise un babillard ou un bulletin pour promouvoir la santé et l'activité physique; à fournir des renseignements sur la façon de devenir plus actifs ou les endroits pour le faire; et à offrir des ateliers sur l'activité physique. Ceux dans le secteur d'éducation, la santé et les services sociaux sont plus nombreux que la moyenne nationale d'indiquer la présence de babillards, de bulletins, d'ateliers sur l'activité physique et de renseignements sur la façon de devenir plus actifs et l'endroit pour le faire. Les employés des secteurs gouvernementaux et des services sont plus nombreux que la moyenne nationale d'avoir des renseignements sur la façon de devenir plus actifs ou des ateliers sur les activités physiques. Ceux dans le secteur de finance et services sont plus nombreux que ceux dans l'industrie et la fabrication et de commerce d'indiquer des renseignements précis sur la façon de devenir plus actifs et l'endroit pour le faire. Nous remarquons une relation directe entre l'utilisation de babillards et de bulletins sur l'activité physique et les activités physiques locales et l'offre d'ateliers sur l'activité physique et la taille croissante de l'employeur. Les professionnels sont plus nombreux que les gens de commerce d'indiquer la présence de babillards, de bulletins, d'ateliers sur l'activité physique et de renseignements sur la façon de devenir plus actifs et l'endroit pour le faire.

## Information sur la condition physique au travail (suite)

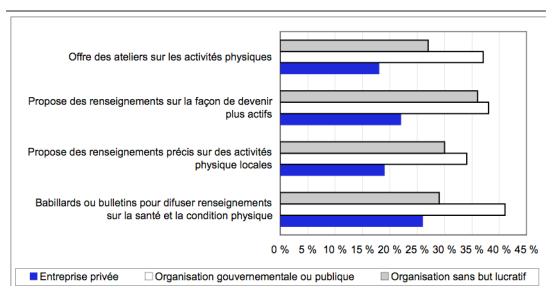
**Tendances** En règle générale, nous ne remarquons aucune différence appréciable dans l'offre de renseignements sur l'activité physique au travail depuis 2001 à l'exception d'une légère diminution du nombre d'employés qui se voient offrir des renseignements sur la façon de devenir plus actifs. Fait à souligner, bien que les employés plus actifs étaient plus nombreux en 2001 à affirmer que leur employeur proposait des renseignements sur la façon de devenir plus actifs et les activités physiques locales ou offrait des ateliers sur l'activité physique, cette différence s'est estompée en 2006. En 2001, les employés du secteur public, des grandes entreprises et les professionnels étaient plus nombreux à indiquer que ce genre de renseignements leur était offert au travail, une différence qui persiste en 2006.

### RENSEIGNEMENTS SUR L'ACTIVITÉ PHYSIQUE AU TRAVAIL tendances générales par le niveau d'activité physique de 2001 à 2006



Sondage indicateur de l'activité physique en 2001 et 2006, ICRCP

### RENSEIGNEMENTS SUR L'ACTIVITÉ PHYSIQUE AU TRAVAIL par secteur



Sondage indicateur de l'activité physique en 2006, ICRCP

## *Soutien indirect envers l'activité physique*

Les employeurs peuvent recourir à diverses mesures pour encourager leurs employés à faire de l'activité physique. Par exemple, près de la moitié des employés canadiens (42 p. 100) affirment bénéficier d'un code vestimentaire plus souple au travail et 38 p. 100 bénéficient d'horaires souples. Bien qu'un peu plus du quart des employés (26 p. 100) indiquent que leur employeur leur offre des remises de groupes à des centres d'activité physique locaux, seuls 32 p. 100 d'entre eux y font appel (ce qui représente donc 8 p. 100 de l'ensemble des employés au Canada).

**Âge et sexe** Les employés plus vieux (âgés de 45 à 64 ans) sont moins nombreux que ceux âgés de 18 à 24 ans à bénéficier d'horaires de travail plus souples. Les femmes dans le groupe des 25 à 44 ans sont plus nombreuses que les hommes à indiquer qu'elles bénéficient d'un code vestimentaire plus souple.

**Région** Les employés du Yukon sont plus nombreux que les autres à avoir un code vestimentaire souple au travail et de bénéficier d'horaires de travail souples. Les employés de Saskatchewan sont plus nombreux à indiquer que leur employeur offre des remises à des centres d'activité physique locaux.

**Niveau d'activité physique** Les employés actifs sont plus nombreux à affirmer qu'ils bénéficient d'horaires souples et que leur employeur propose des remises à l'inscription à des centres d'activité physique locaux que les employés inactifs. De plus, les employés actifs sont plus nombreux à utiliser ces remises que leurs homologues inactifs.

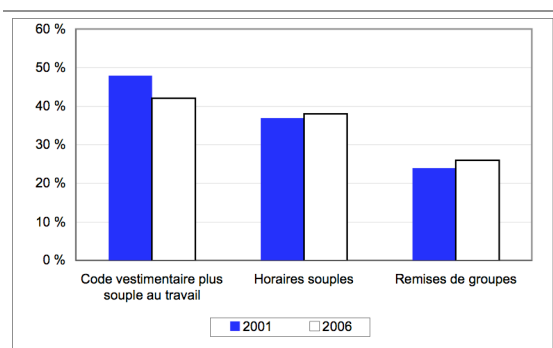
**Caractéristiques socio-économiques et démographiques** On note une relation entre la hausse du niveau de scolarité des employés et le nombre qui bénéficie d'un code vestimentaire souple. De plus, les employés aux revenus de 60 000 \$ et 79 999 \$ sont plus nombreux que ceux aux revenus de 30 000 \$ et 39 999 \$ à indiquer qu'ils bénéficient d'un code vestimentaire souple. Les employés qui n'ont jamais été mariés sont plus nombreux que ceux qui sont veufs, divorcé, ou séparé, ou marié à indiquer d'avoir des heures de travail flexibles. Ceux qui sont veufs, divorcé, ou séparé sont plus probables que ceux qui ne se sont jamais mariés pour dire qu'ils n'utilisent pas les remises à l'inscription à des centres d'activité physique locaux disponibles par leur employeur.

**Caractéristiques du milieu de travail** Il n'est guère surprenant de constater que les employés à temps partiel sont plus nombreux que leurs homologues à temps plein à indiquer qu'ils bénéficient d'horaires de travail souples. Les employés du gouvernement ou du secteur public sont plus nombreux que le secteur privé à bénéficier de remises de groupe à l'inscription à des centres d'activité physique locaux. En règle générale, plus une entreprise est de taille importante, plus il est fréquent qu'elle propose des remises à l'inscription à des centres d'activité physique locaux à ses employés. Pourtant, les entreprises de 11 à 49 employés sont plus probables que les entreprises de taille importante d'utiliser les remises de groupe. Les entreprises de haute technologie et de finance ou d'affaires sont plus probables d'indiquer que les vêtements décontractés sont permis au travail. Ceux dans le secteur de la construction ou les services d'hospitalité sont moins nombreux que la moyenne nationale de dire qu'ils indiquent que les vêtements décontractés sont permis au travail. En plus, les professionnels et les gestionnaires sont plus nombreux que les ouvriers à bénéficier d'un code vestimentaire souple. Les professionnels sont les plus nombreux que ceux du secteur de commerce à bénéficier d'horaires souples.

## Soutien indirect envers l'activité physique (suite)

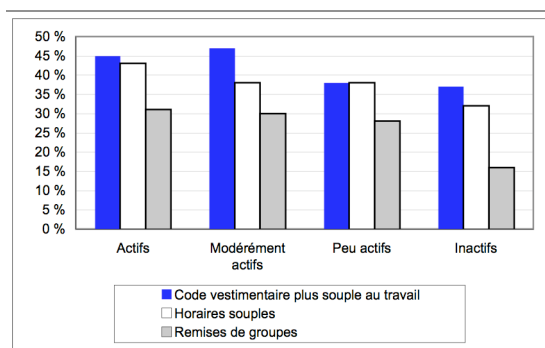
**Tendances** Nous ne remarquons aucune différence appréciable dans la perception des employés au sujet du soutien indirect offert par leur employeur envers l'activité physique, à l'exception d'une légère augmentation du pourcentage d'employeurs qui offrent des horaires souples. Les différences que nous avons remarquées en fonction de l'âge et du sexe en 2006 n'apparaissent pas en 2001. La relation entre le niveau de scolarité et les perceptions du soutien indirect est demeurée stable. En règle générale, les employeurs du secteur public sont plus nombreux à offrir ces diverses mesures de soutien indirect, une constatation qui est demeurée la même au cours des années.

**SOUTIEN INDIRECT**  
tendances générales de 2001 à 2006



Sondage indicateur de l'activité physique en 2001 et 2006, ICRCP

**SOUTIEN INDIRECT**  
par niveau d'activité



Sondage indicateur de l'activité physique en 2006, ICRCP



## Sommaire

Le quart des employés canadiens indique que leur employeur favorise *beaucoup* ou *grandement* l'activité physique et 20 p. 100 de plus indique que leur employeur favorise *modérément* l'activité physique. Toutefois, plus de la moitié des employés canadiens (55 p. 100) indique que leur employeur favorise *quelque peu* ou *aucunement* l'activité physique. La majorité des employés qui bénéficient de *peu* ou d'*aucun* soutien estiment qu'un tel soutien les encouragerait à faire davantage d'activité physique et près de trois quarts (70 p. 100) des employés qui bénéficient de soutien estiment qu'il les aide à être davantage actifs. La proportion d'employés qui indique que leur employeur favorise *beaucoup* ou *grandement* l'activité physique a augmenté au cours des cinq dernières années tandis que la proportion qui indique que leur employeur favorise *quelque peu* ou *aucunement* a diminué.

Dans le cadre du *Sondage indicateur de l'activité physique en 2006* nous avons colligé des données sur les diverses mesures de soutien à l'activité physique au travail. En règle générale, moins de la moitié des employés canadiens indiquent qu'ils bénéficient de l'une ou l'autre des mesures ci-dessous :

- 42 p. 100 bénéficient d'un code vestimentaire souple;
- 38 p. 100 bénéficient d'horaires souples;
- 32 p. 100 affirment recevoir des renseignements sur la condition physique et la santé par l'entremise de babillards ou de bulletins;
- 30 p. 100 peuvent participer à des activités physiques communautaires durant les heures de travail sans perte de salaire;
- 28 p. 100 affirment recevoir des renseignements sur la façon de faire davantage d'activité physique;
- 26 p. 100 indiquent que leur employeur propose des ateliers sur l'activité physique;
- 26 p. 100 indiquent que leur employeur offre des remises à l'inscription à des centres d'activité physique locaux. Toutefois, seuls 32 p. 100 d'entre eux profitent de ces remises soit environ 8 p. 100 de tous les employés au pays;
- 25 p. 100 affirment que leur employeur les renseigne sur les activités physiques locales;
- 10 p. 100 indiquent que leur employeur récompense ou souligne leurs réalisations en matière d'activité physique.

Le tableau ci-dessous résume les caractéristiques socio-économiques, démographiques et professionnelles qui correspondent à la propension des employés à indiquer qu'ils bénéficient du soutien de leur employeur pour faire de l'activité physique.

**Tableau 1. Facteurs socio-économiques, démographiques et professionnelles correspondant au soutien des employeurs à l'égard de l'activité physique**

	Caractéristiques socio-économiques et démographiques			Caractéristiques du milieu du travail	
	Âge, sexe et niveau d'activité physique	Région et taille de la collectivité	Niveau de scolarité et de revenu	Profession et statut d'employé	Secteur, domaine et taille de l'entreprise
Participation à des activités physiques communautaires durant les heures de travail		Employés du Nord, Nouvelle-Écosse, Terre-Neuve	Diplômés universitaires  Hauts salariés	Gestionnaires	Gouvernement et services  Domaine des finances et des affaires
Récompenses et autres formes de reconnaissance		Nord			Secteur public  Grandes entreprises
Babillards et bulletins					Gouvernement et secteur public  Domaine d'éducation, santé et service sociaux  Grandes entreprises
Renseignements sur les <i>endroits</i> où faire de l'activité physique				Professionnels	Gouvernement et secteur public  Domaine d'éducation, santé et service sociaux, finances et des services  Grandes entreprises
Renseignements sur la <i>façon</i> de faire de l'activité physique		Manitoba	Diplômés universitaires  Hauts salariés	Professionnels	Gouvernement et secteur public  Domaine d'éducation, santé et service sociaux, finances et des services  Grandes entreprises
Ateliers sur l'activité physique			Diplômés universitaires  Hauts salariés	Professionnels	Gouvernement et secteur public  Domaine d'éducation, santé et service sociaux, finances et des services

	Caractéristiques socio-économiques et démographiques			Caractéristiques du milieu du travail	
	Âge, sexe et niveau d'activité physique	Région et taille de la collectivité	Niveau de scolarité et de revenu	Profession et statut d'employé	Secteur, domaine et taille de l'entreprise
					Grandes entreprises
Souplesse du code vestimentaire	Femmes	Employés du Yukon	Haut niveau de scolarité	Professionnels et gestionnaires	Secteur de haute technologie  Domaine des finances et des services
Souplesse des horaires de travail	Jeunes employés 18 à 24 ans Femmes âgées de 25 à 44 ans	Employés du Yukon	Jamais mariés	Temps partiels  Professionnels	Secteur de haute-technologie  Gouvernement et services
Remises à des centres d'activité physique locaux					Gouvernement et secteur public  Domaine des finances et des services  Gouvernement et services  Grandes entreprises

## Observations, incidence et recommandations

Une des premières étapes de la promotion de l'activité physique auprès des employés est la prestation de renseignements sur la santé et les avantages de l'activité physique. D'ailleurs, l'Organisation mondiale de la santé<sup>45</sup> estime que la prestation de renseignements devrait être le premier volet de tout programme de promotion de la santé. Toutefois, seulement 25 p. 100 à 32 p. 100 des employés canadiens indiquent que leur employeur leur offre des ateliers sur l'activité physique ou des renseignements sur l'endroit ou la façon de devenir plus actifs. Bien que le secteur public semble être le chef de file de ce type de soutien, seule la moitié des employeurs du secteur public offrent ce type de soutien. Parmi les moyens à utiliser, mentionnons des causeries sur la santé et le bien-être<sup>46</sup>; des cours, des ateliers, des conférences ou des discussions en groupes; des vidéos, des cyberdocuments, des livres, des dépliants sur l'activité physique pour accompagner les talons de paie et autres types de documents. Les documents promotionnels qui ont démontré leur efficacité sont ceux qui utilisent les théories contemporaines de modification du comportement et des organisations; établissent des liens entre le milieu de travail et le milieu communautaire; élargissent le profil des programmes pour intégrer la culture organisationnelle; et suscitent le soutien de la direction envers les modifications à la culture organisationnelle<sup>47</sup>. Ces documents sur la vie active au travail doivent comporter des renseignements brefs et pratiques et autres articles faciles à distribuer<sup>7</sup>. Par exemple, un titre du genre *La vie active et la gestion du stress* attirera probablement l'intérêt des employés. Dans une autre section du présent rapport, nous avons constaté que le stress préoccupait de nombreux employés canadiens. Les employeurs peuvent utiliser les renseignements du *Guide canadien d'activité physique*<sup>48</sup> et ceux offerts par le Conseil canadien de la santé et de la vie active au travail ([www.cchalw-ccsvat.ca](http://www.cchalw-ccsvat.ca)) qui constitue

un centre de documentation sur le sujet. Les affiches devraient être simples et humoristiques; relater une courte histoire; être souvent remplacées; et faire appel à des images et à un libellé de grande taille<sup>49</sup>. Selon les études, les cafétérias et les salons des employés sont les meilleurs endroits pour les afficher<sup>49</sup>.

Un bon moyen d'encourager l'adoption d'un mode de vie actif est la mise en œuvre d'une culture organisationnelle qui appuie les possibilités d'activités physiques au travail. Une étude réalisée en Alberta révèle que le soutien de la haute direction est essentiel pour financer des programmes et mettre en œuvre une culture organisationnelle qui apprécie et encourage un mode de vie actif<sup>7</sup>. Toutefois, selon le Conference Board du Canada<sup>36</sup>, les questions de santé au travail sont souvent absentes des priorités des cadres supérieurs. Selon le Conference Board du Canada, un sondage indique que 25 p. 100 des gestionnaires supérieurs du personnel estime que le bien-être et la gestion des handicaps ne sont pas des éléments importants d'une stratégie d'expansion des affaires et 33 p. 100 de plus ne les jugent que quelque peu importants. Notre analyse indique que les employés canadiens estiment que le soutien des employeurs envers l'activité physique est plutôt faible bien que la majorité de ces employés pensent qu'un milieu plus favorable les encouragerait à être plus actifs. D'ailleurs, la moitié des employés dépourvus de soutien pensent que le soutien de leur employeur les aiderait à devenir plus actifs tandis que près des trois quarts des employés qui bénéficient de soutien estiment qu'il les aide à être davantage actifs. Ceci démontre que la prestation de soutien au travail pourrait bien encourager les employés à trouver d'autres moyens d'être physiquement actifs dans leur vie quotidienne.

Les employés canadiens actifs sont plus nombreux à indiquer que leur employeur les soutient. Toutefois, cette constatation soulève plusieurs questions : Le soutien des employeurs encourage-t-il plus d'employés à être actifs? Les employés actifs ont-ils tendance à rechercher des employeurs qui favorisent l'activité physique? D'autres facteurs sont-ils en jeu? Toutefois, dans une section précédente du présent rapport, nous avons constaté que les possibilités d'activité physique au travail ne semblaient pas influencer la décision d'un employé d'*accepter* un poste en particulier mais que cette possibilité aidait les entreprises à *conserver* leurs employés. Cette constatation mérite d'être étudiée davantage.

Selon Buffet et Taylor<sup>50</sup>, 64 p. 100 des entreprises canadiennes offrent une forme ou une autre de programme de bien-être. Les principales raisons invoquées par ces entreprises sont que des employés en santé sont un avantage; elles souhaitent promouvoir un mode de vie sain; elles veulent réduire l'absentéisme et les coûts de leurs programmes d'avantages sociaux<sup>50</sup>. Parmi les obstacles perçus à l'égard des programmes existants, mentionnons le manque d'argent et de personnel; les coûts de la mise en œuvre; le manque de connaissances sur ces programmes; et les doutes sur les économies à réaliser. Pour aider les employeurs à favoriser davantage l'activité physique, on doit leur en démontrer les avantages. Plusieurs organismes ont réalisé des études et publié des documents en ce sens dont l'Agence de la santé publique du Canada ([www.phac/aspc.gc.ca/pau/uapcondition/physiqueau\\_travailindex.html](http://www.phac/aspc.gc.ca/pau/uapcondition/physiqueau_travailindex.html)), le Alberta Centre for Active Living ([www.centre4activeliving.ca/workplace](http://www.centre4activeliving.ca/workplace)) et le Conseil canadien de la santé et de la vie active au travail ([www.cchalw/ccsvat.ca/francaisindex.aro](http://www.cchalw/ccsvat.ca/francaisindex.aro)).

L'évaluation des programmes constitue un autre bon outil pour aider les gestionnaires à justifier leur existence. Pourtant, à l'heure actuelle, seul le quart des programmes de bien-être sont évalués<sup>50</sup>. Sans données pour étayer leurs succès, les cadres supérieurs auront de la difficulté à soutenir de tels programmes. Divers outils peuvent les aider à planifier, à mettre en œuvre et à évaluer leurs programmes d'activité physique au travail dont ceux mis au point par Buffet et Taylor<sup>51</sup> et par Plonitkoff *et al*<sup>52</sup>. Ces programmes permettent de cerner les besoins, d'élaborer un plan d'action, de colliger des données de base et de mesurer les progrès et l'atteinte des objectifs. Une fois que les employeurs auront cerné les besoins, ces outils facilitent l'élaboration de programmes pour y répondre.

Les grandes entreprises peuvent organiser des clubs de marche ou de course à l'heure du dîner; mettre sur pied des équipes sportives; offrir un service d'évaluation de la santé à tous ses employés avec un suivi pour les employés sédentaires; réserver un endroit sécuritaire pour

stationner les vélos; installer des douches et des casiers pour les employés; et réduire les primes et les franchises des régimes d'assurance collective pour les employés qui s'engagent à participer à des programmes particuliers de promotion de la santé et de prévention des maladies. Les petites entreprises auront de la difficulté à mettre en œuvre de pareilles mesures. On doit effectuer des recherches pour trouver une façon de regrouper les entreprises, soit en fonction de leur emplacement ou de leur secteur, pour qu'elles soient en mesure d'offrir de tels programmes. Quelque soit la taille de la entreprise, les dirigeants doivent démontrer leur soutien envers l'activité physique en participant à de telles activités et en donnant l'exemple.

Au delà du milieu de travail, les employeurs peuvent encourager leurs employés à participer à des programmes comme ÉtéActif et HiverActif, le Défi à l'entreprise, la Course Terry-Fox, des compétitions amicales entre entreprises et autres activités communautaires. Ils peuvent également commanditer des programmes d'activités physiques communautaires. Seul un tiers des employés qui reçoivent l'appui de leur employeur indique qu'ils peuvent participer à des activités physiques communautaires durant les heures de travail sans perte de salaire; somme toute un faible pourcentage de l'ensemble des employés canadiens. Il semble également que les employés de bureau ainsi que ceux qui travaillent dans le secteur des affaires et des finances ou dans le secteur public sont plus nombreux à bénéficier de ce type de soutien alors que les ouvriers et les gens de métier sont moins nombreux. Les employeurs ont l'occasion d'édifier l'esprit d'équipe et la cohésion de leurs employés en les encourageant à participer à de telles activités.

Pour édifier le soutien qu'ils offrent à tous leurs employés, les employeurs doivent les encourager à participer à des programmes d'activité physique, des clubs et autres activités communautaires. Par exemple, une fois qu'un comité formé pour planifier des activités récréatives aura acquis de l'expérience en la matière, la suite logique serait d'examiner le rôle global de l'activité physique au travail et s'assurer d'étudier les besoins des employés et d'y répondre. Pour ce faire, on doit élaborer, promouvoir et mettre en œuvre un programme d'activité physique et assurer la liaison avec la haute direction. Pour encourager l'intérêt et la participation des employés aux programmes et activités, on doit obtenir leur apport au moment de l'élaboration de l'organisation et de l'administration. Selon Hunt *et al.*, la participation des employés au processus de planification rehausse leur taux de participation aux activités<sup>53</sup>. Les employeurs doivent permettre aux employés qui se portent volontaires pour organiser des activités physiques ou siéger à des comités d'activité physique de le faire durant les heures de travail<sup>54</sup>.

Fait à souligner, les deux tiers des employeurs estiment que des mesures incitatives sont nécessaires pour encourager les employés à participer à des programmes de bien-être<sup>50</sup> et à des consultations thématiques<sup>49</sup> ont révélé que des mesures incitatives, des pedomètres et des compétitions amicales encourageraient l'utilisation des sentiers pédestres et autres. Toutefois, les données issues du *Sondage indicateur de l'activité physique en 2006* démontrent que les employés ne perçoivent qu'un faible soutien de la part des employeurs et qu'un peu plus de 10 p. 100 qui obtiennent le soutien de leur employeur reçoivent des récompenses ou d'autres formes de reconnaissance pour leurs réalisations en activité physique. Les employeurs, particulièrement ceux des secteurs privé et bénévole, ont de nombreuses occasions d'offrir des incitatifs, des récompenses ou la reconnaissance publique aux employés qui participent à des activités physiques. Par exemple, les employeurs peuvent créer un « prix de l'employé actif du mois »; s'assurer que les gestionnaires et les cadres encouragent verbalement les employés qui font de l'activité physique et les félicitent; et utiliser les moyens de communications internes (courriel et bulletins) pour mettre en valeur les employés qui participent à des activités physiques ou à des équipes sportives.

Enfin, les entreprises, sans égard à leur taille ou leur secteur d'activité, peuvent négocier des remises de groupes pour leurs employés. Le quart des employés indiquent que leur employeur offre des remises à l'inscription à des centres d'activité physique locaux bien que seul le tiers de

ces employés en profite réellement. Les employeurs peuvent soutenir une plus forte participation par divers moyens dont ceux que nous avons abordé précédemment (prêcher par l'exemple, offrir des horaires souples, des incitatifs et des récompenses, encourager les employés à participer à la planification et à l'évaluation des programmes et autres).



## OCCASIONS DE FAIRE DE L'ACTIVITÉ PHYSIQUE



## *Introduction*

Les occasions de faire de l'activité physique au travail visant à aider les employés à devenir actifs peuvent être offertes sous différentes formes. Ces occasions peuvent être l'organisation de sports d'équipe et de clubs d'activité physique, l'offre d'installations sur place ou d'emplacements près du lieu de travail pour encourager les employés à être actifs, la programmation de séances d'orientation individuelles ou de groupes et des tests de condition physique. De plus, l'accès à des installations comme des douches, des vestiaires et des supports à vélo ainsi qu'à des escaliers offre des occasions d'activité physique aux employés. En outre, la gestion et l'accès aux installations sportives sont des points importants dont il faut tenir compte. Dans cette section, nous examinerons l'existence des facteurs suivants selon les participants : âge et sexe, région, études et revenus familiaux, état civil, taille de la collectivité et niveau d'activité physique. Les données sont aussi analysées selon les caractéristiques de l'emploi, le secteur d'emploi et la taille de l'entreprise. Nous terminons cette section par un survol des conclusions et des recommandations de politiques et de programmes.



## *Utilisation des escaliers au travail*

La majorité (76 p. 100) des employés canadiens ont facilement accès à des escaliers à leur lieu de travail. Un nombre un peu plus faible (49 p. 100) des employés affirme avoir vu des panneaux indiquant où se trouvent les escaliers tandis qu'un nombre considérablement plus faible (15 p. 100) ont vu des panneaux pour encourager les gens à utiliser les escaliers. Ceux de la Nouvelle-Écosse sont plus nombreux que la moyenne nationale de dire à avoir accès à des escaliers et ceux des territoires du Nord-Ouest sont plus nombreux à avoir des panneaux indiquant l'emplacement des escaliers.

**Âge et sexe** Les employés âgés de 25 à 64 ans sont plus nombreux que leurs collègues âgés de 18 à 24 ans à y avoir remarqué des panneaux indiquant l'emplacement des escaliers.

**Caractéristiques socio-économiques** Les employés titulaires d'un diplôme universitaire sont plus nombreux à avoir accès à des escaliers ainsi qu'à avoir remarqué des panneaux indiquant l'emplacement des escaliers. Les employés ayant un salaire annuel moins élevé sont moins nombreux que leurs collègues plus fortunés à avoir accès à des escaliers. Les habitants des plus grandes collectivités sont plus nombreux que ceux des plus petites collectivités de moins de 5 000 habitants à avoir accès à des escaliers et à avoir remarqué des panneaux indiquant l'emplacement des escaliers à leur travailles.

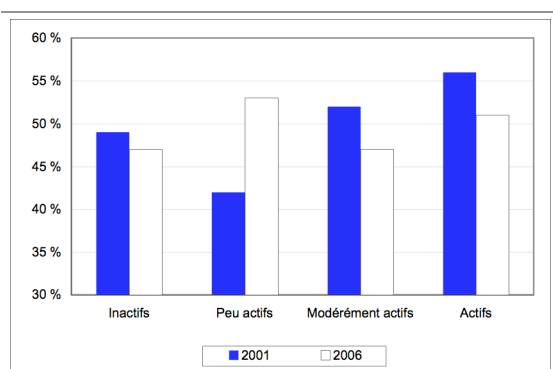
**Niveau d'activité physique** Le niveau d'activité physique des employés n'a aucune influence sur la présence d'escaliers ou de panneaux indiquant où ils se trouvent.

**Caractéristiques du lieu de travail** Les employés gouvernementaux et du secteur public sont plus nombreux que leurs homologues du secteur privé à avoir vu des panneaux indiquant leur emplacement. De plus, les employés des secteurs des services et des finances sont plus nombreux que les employés des usines et des manufactures à avoir accès à des escaliers. Ces derniers sont plus nombreux que les employés des ventes ou du secteur du commerce à avoir accès à des escaliers et à avoir remarqué des panneaux indiquant leur emplacement. Les employés à des postes professionnels sont généralement plus nombreux à avoir facilement accès à des escaliers au travail. Les employés de postes professionnels sont plus nombreux à les avoir vus que les ouvriers, les travailleurs spécialisés et de gestion. En général, plus l'entreprise est grande, plus les employés ont accès à des escaliers, voient des panneaux indiquant l'emplacement des escaliers ainsi que des panneaux les incitant à prendre les escaliers.

## Utilisation des escaliers au travail (suite)

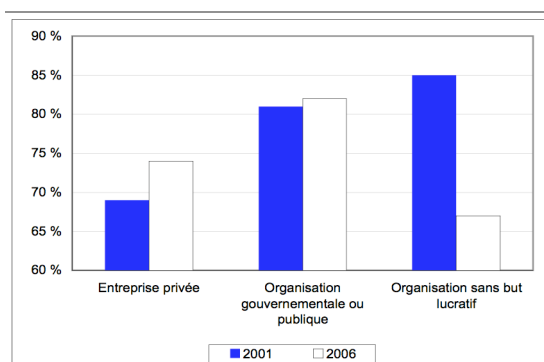
**Tendances** La proportion de Canadiens ayant accès à des escaliers au travail, à avoir vu des panneaux indiquant l'emplacement des escaliers et des panneaux les encourageant à les utiliser est généralement demeurée stable depuis 2001. Les différences liées à l'âge sont demeurées constantes tandis que le lien entre le niveau d'activité des employés et la présence de panneaux qui était visible en 2001 s'est estompé en 2006. Les employés du secteur public et des plus grandes entreprises sont encore plus nombreux à avoir accès à des escaliers ainsi qu'à avoir remarqué des panneaux indiquant l'emplacement des escaliers.

**PANNEAUX INDIQUANT  
L'EMPLACEMENT DES ESCALIERS**  
tendances selon le niveau  
d'activité physique de 2001 à 2006



Sondages indicateurs de l'activité physique de 2001 et de 2006, ICRCP

**ACCESSIBILITÉ AUX  
ESCALIERS ET PANNEAUX**  
tendances par secteur de 2001 à 2006



Sondages indicateurs de l'activité physique de 2001 et de 2006, ICRCP

## *Activités occasionnelles au travail*

Près de la moitié (48 p. 100) des travailleurs canadiens ont accès à des activités physiques occasionnelles au travail comme des tournois de golf ou des sorties de ski durant les heures de travail et le tiers (30 p. 100) disent avoir accès à des sports d'équipe au travail. Un nombre un peu plus faible (20 p. 100) indique avoir accès à des activités physiques au travail tandis que seuls 15 p.100 ont accès à un club d'activité physique. Un maigre 11 p. 100 a droit à des pauses d'activité physique. De ceux qui ont accès à des clubs sportifs ou à des activités sportives au travail, seuls 39 p. 100 y participent. Les employés des Territoires du Nord-Ouest et du Yukon ont accès à des activités physiques au travail. Les employés des Territoires du Nord-Ouest sont moins nombreux que la moyenne canadienne à avoir accès à des activités récréatives au travail.

**Âge et sexe** Les hommes sont plus nombreux à avoir accès à des activités physiques que les femmes bien que cette différence soit principalement chez les adultes âgés de 25 à 44 ans. Les hommes sont plus nombreux à participer dans un club d'activité physique et aux événements relatifs offerts au travail que les femmes. Cette différence est plus évidente parmi ceux de 25 à 44 ans.

**Caractéristiques socio-économiques** Les titulaires de diplômes universitaires sont plus nombreux que ceux avec des études inférieures au secondaire à avoir accès à des activités physiques. Les titulaires de diplômes universitaires sont aussi plus nombreux que les autres à avoir accès à des activités physiques ou à des clubs d'activité physique au travail. En général, les adultes ayant un salaire annuel plus élevé sont plus nombreux que les plus petits salariés à avoir accès à des activités physiques ou à des équipes sportives au travail. Cependant, cette conclusion pourrait être reliée au type de travail.

**Autres caractéristiques démographiques** Les habitants des plus grandes collectivités, de plus de 75 000 à 299 999 habitants, sont plus nombreux que ceux des plus petites collectivités, de moins de 1 000 habitants, à avoir accès à des activités physiques au travail.

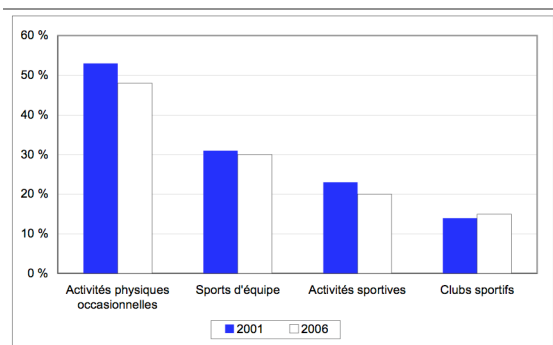
**Niveau d'activité physique** Les employés actifs sont plus nombreux que les employés moins actifs ou sédentaires à avoir accès à des clubs d'activité physique au travail. En outre, les employés actifs sont aussi plus nombreux que les employés moins actifs ou sédentaires à participer aux clubs sportifs et aux activités physiques au travail.

## Activités occasionnelles au travail (suite)

**Caractéristiques du lieu de travail** Les employés à temps plein sont plus nombreux que les employés à temps partiel à avoir accès à des activités récréatives, à des sports d'équipes ainsi qu'à des activités au travail. Les employés du secteur manufacturier ou industriel, ainsi que ceux du secteur des finances, sont plus nombreux à avoir accès à des activités récréatives au travail que les employés du commerce et des affaires. Les employés du secteur des finances sont aussi plus nombreux que les employés du commerce et des affaires à avoir accès à des sports d'équipe au travail. De plus, les employés des secteurs des finances et des services sont aussi plus nombreux à avoir accès à des activités physiques au travail que les employés du secteur manufacturier et industriel. On a remarqué une augmentation générale de la proportion d'employés ayant accès à des activités récréatives, à des sports d'équipe et à des clubs sportifs au travail avec l'augmentation de la taille de l'entreprise. Les ouvriers sont moins nombreux que les travailleurs spécialisés, les professionnels et les cadres à avoir accès à des activités récréatives au travail. Les travailleurs spécialisés et les professionnels sont plus nombreux que les employés de postes de commis à avoir accès à des sports d'équipe.

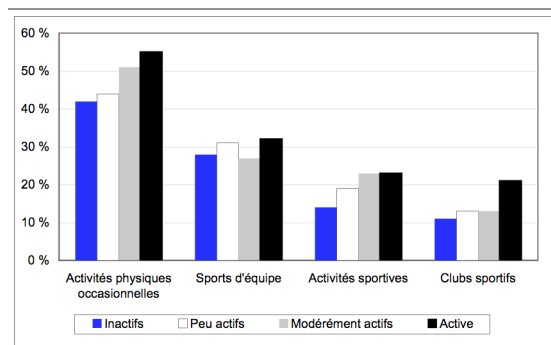
**Tendances** Depuis 2001, on a remarqué une légère augmentation dans l'accessibilité à des activités récréatives et dans l'offre de courtes pauses d'exercices au travail. Certaines relations persistent quant à l'offre d'occasions d'activités physiques au travail. En effet, les hommes sont plus nombreux à avoir accès à des activités récréatives et à des sports d'équipes et les Canadiens actifs semblent plus nombreux à avoir accès à des activités physiques et récréatives et à des sports d'équipe. De plus, les employés du gouvernement et des plus grandes entreprises continuent à avoir le plus souvent accès à des activités physiques au travail.

**OCCASIONS D'ACTIVITÉ PHYSIQUE**  
tendances générales de 2001 à 2006



Sondages indicateurs de l'activité physique de 2001 et de 2006, ICRCP

**OCCASIONS D'ACTIVITÉ PHYSIQUE**  
selon le niveau d'activité physique



Sondages indicateurs de l'activité physique de 2006, ICRCP

## *Occasions d'activité physique près du lieu de travail*

La possibilité de faire des activités physiques sur les lieux du travail ou près du travail peut aider les employés à devenir actifs malgré leurs journées chargées. Par exemple, la possibilité d'aller marcher durant l'heure du dîner ou d'aller à un centre de conditionnement physique en arrivant au travail ou avant de partir est fort pratique et élimine les déplacements supplémentaires aux employés. En général, 55 p. 100 des employés canadiens affirment avoir accès à des endroits agréables où marcher ou courir près de leur travail. Une proportion semblable (49 p. 100) indique qu'ils ont accès à des installations sportives ou communautaires ou des YW/YMCA près de leur travail tandis qu'une plus faible proportion (20 p. 100) de Canadiens a accès à des installations communautaires sportives comme des gymnases situés dans les écoles près du travail. Près de un tiers des Canadiens (36 p. 100) ont accès à des terrains de jeux ou à des terrains vagues à leur travail ou près de celui-ci. Les employés de l'Île-du-Prince-Édouard et du Yukon sont plus nombreux à avoir accès à des terrains de jeux ou à des terrains vagues près de leur travail. Les adultes de la Nouvelle-Écosse, Nouveau Brunswick et du Yukon sont plus nombreux avoir accès à des endroits agréables pour marcher ou courir. Les adultes vivant au Québec sont moins nombreux que ceux de la Nouvelle-Ecosse, Territoires du Nord-Ouest accès à des installations sportives ou communautaires près du travail. Les employés du Nouveau-Brunswick, Saskatchewan, du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest à avoir accès à des installations communautaires sportives comme des gymnases situés dans les écoles.

**Âge et sexe** Les employés âgés de 25 à 44 ans sont plus nombreux que les employés âgés de 18 à 24 ans à avoir accès à des endroits agréables pour marcher ou courir, à des terrains de jeux ou à des terrains vagues à leur travail ou près de celui-ci. Il n'existe aucune différence considérable reliée à l'âge et au sexe de l'employé quant à la possibilité de faire des activités physiques sur les lieux du travail ou près du travail

**Caractéristiques socio-économiques et démographiques** La proportion d'employés disant avoir accès à des endroits pour marcher ou pour courir près de leur lieu de travail augmente selon le niveau de scolarité des employés. Les employés titulaires d'un diplôme d'études secondaires sont aussi plus nombreux à avoir accès à des installations sportives ou communautaires près du travail. Les employés titulaires d'un diplôme d'études universitaires et les employés à revenus plus élevés sont plus nombreux que les employés moins scolarisés à avoir accès à des installations sportives ou communautaires près de leur travail à l'exception de ceux n'ayant pas de diplôme d'études secondaires. De plus, ces employés sont aussi plus nombreux à avoir accès à d'autres types d'installations communautaires près de leur lieu de travail. Les habitants des plus petites collectivités de moins de 1 000 personnes sont moins nombreux à avoir accès à des installations communautaires ou sportives près de leur travail que les habitants des villes de plus de 75 000 personnes n'ont cependant pas non plus beaucoup accès à ces installations près de leur travail. Cependant, les habitants des plus petites collectivités de moins de 5 000 personnes sont moins nombreux à avoir accès à un terrain de jeux ou à un terrain vague près de leur travail que les habitants de plus grandes villes. Les habitants des plus grandes collectivités de 300 000 et plus personnes sont plus nombreuses à avoir accès à des installations communautaires ou sportives près de leur travail que les habitants des plus petites collectivités de moins de 10 000 personnes.

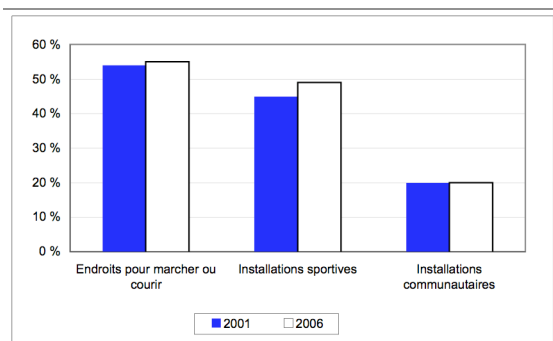
**Niveau d'activité** Les employés modérément actifs sont plus probables d'indiquer d'avoir accès à des installations communautaires sportives près de leur travail que les employés inactifs.

## Occasions d'activité physique près du lieu de travail (suite)

**Caractéristiques du lieu de travail** Les employés du secteur public et du gouvernement sont plus nombreux à avoir accès à des endroits pour marcher ou courir, à des terrains vagues ou à des terrains de jeux, à des installations communautaires ou sportives et à d'autres types d'installations près de leur lieu de travail que les employés du secteur privé. Les employés des plus grandes entreprises de plus de 1 000 employés sont plus nombreux à avoir accès à des installations communautaires ou sportives près de leur lieu de travail que les employés des plus petites entreprises de moins de 50 employés. Les ouvriers et les travailleurs spécialisés sont moins nombreux que les professionnels et les cadres à avoir accès à des endroits pour marcher ou pour courir près de leur travail. Ces derniers sont plus nombreux à avoir accès à des terrains de jeux ou des terrains vagues près de leur lieu de travail que les ouvriers. Les ouvriers sont moins nombreux que les gestionnaires à avoir accès à des endroits pour marcher ou pour courir près de leur lieu de travail. Les professionnels sont aussi les plus nombreux à avoir accès à des installations communautaires ou sportives que les commis et ouvriers. Les employés des secteurs des finances et des services sont plus nombreux que les employés des autres secteurs, plus particulièrement que les employés du commerce et du secteur manufacturier et industriel, à avoir accès près de leur lieu de travail à des endroits pour marcher ou courir, à des installations sportives et communautaires ou à d'autres installations sportives et à des terrains vagues ou de jeux.

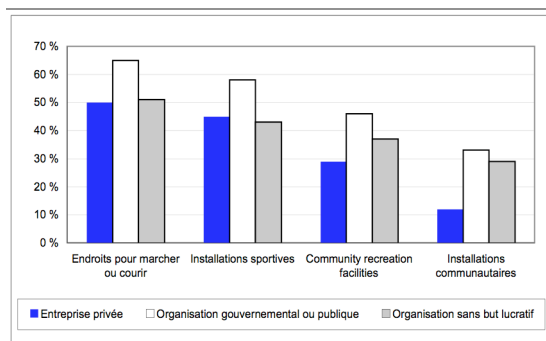
**Tendances** Depuis 2001, la proportion d'employés ayant accès à des terrains de jeux ou à des terrains vagues pour jouer à la balle, à des endroits agréables pour marcher ou courir ou à d'autres types d'installations près de leur lieu de travail a augmenté. Au cours de cette période, plusieurs liens persistent entre des indicateurs démographiques principaux et l'accessibilité à des occasions d'activité physique sur les lieux du travail. En outre, cette probabilité augmente avec le niveau de scolarité, les professionnels et les employés du gouvernement sont aussi plus nombreux à avoir accès à ces endroits près de leur lieu de travail. Les employés du Yukon sont plus nombreux avoir des endroits agréables pour marcher ou courir. Ceux des Territoires du Nord-Ouest et Nouvelle-Écosse continuent à être plus nombreux à avoir accès à d'autres types d'installations près de leur travail et les employés du Québec sont moins nombreux à y avoir accès.

**INSTALLATIONS PRÈS DU LIEU DE TRAVAIL**  
tendances générales de 2001 à 2006



Sondages indicateurs de l'activité physique de 2001 et de 2006, ICRCP

**INSTALLATIONS PRÈS DU LIEU DE TRAVAIL**  
par secteur



Sondages indicateurs de l'activité physique de 2006, ICRCP

## *Installations de conditionnement physique au travail*

Bon nombre d'installations de conditionnement physique peuvent être offertes au travail. Cependant, seul un employé sur cinq (18 p. 100) affirme avoir accès à des installations de conditionnement physique au travail, comme des poids et des vélos stationnaires (18 p. 100) et un nombre encore plus faible (14 p. 100) ont accès à d'autres installations d'activité physique au travail. Vingt-cinq pourcent des employés ayant accès à des programmes et à des installations d'activité physique à leur travail les utilisent régulièrement, 21 p. 100 occasionnellement et 54 p. 100 pas du tout.

**Âge et sexe** Il n'existe aucune différence considérable reliée à l'âge et au sexe de l'employé quant à son accès à des installations de conditionnement physique, à des salles d'entraînement ou à du matériel de conditionnement physique sur les lieux du travail. Les hommes sont plus nombreux que les femmes à utiliser les équipements et les programmes offerts sur les lieux du travail bien que cette différence soit principalement chez les adultes de 25 à 44.

**Caractéristiques socio-économiques** Les employés titulaires de diplômes d'études universitaires sont plus nombreux que les employés moins scolarisés à avoir accès à des installations de conditionnement physique communautaires près du travail, à des installations de conditionnement physique au travail, à d'autres salles d'entraînement ou à du matériel d'exercice au travail. Les employés ayant un revenu annuel de 100 000 \$ ou plus sont plus nombreux à avoir accès à des installations sportives à leur travail que les autres employés. Les habitants de plus grandes collectivités sont plus nombreux à avoir une salle d'entraînement au travail que les petites collectivités de 1 000 à 4 999 habitants ou de 75 000 à 299 999 habitants. Et aussi sont plus susceptibles de dire d'avoir de l'équipement d'exercices à leur disposition que les villes de moins de 5 000 habitants.

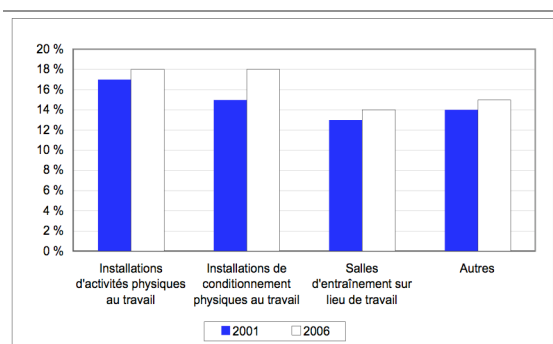
**Niveau d'activité physique** Les employés les plus actifs sont plus nombreux à avoir accès à des installations d'activité physique, à des salles d'entraînement ou à tout autre matériel de conditionnement physique au travail que les employés moins actifs.

**Caractéristiques de l'emploi** Les employés du secteur public sont aussi plus nombreux à avoir accès à des installations de conditionnement physique, à des salles d'entraînement ou à de l'équipement de conditionnement physique au travail. Les ouvriers des secteurs manufacturier et industriel sont moins nombreux que les employés des secteurs des finances et des services à avoir accès à de l'équipement de conditionnement physique, à des installations de conditionnement physique ou à des salles d'entraînement au travail. En général, on remarque une augmentation de la proportion des employés ayant accès à des installations ou à de l'équipement de conditionnement physique au travail avec l'augmentation de la taille de l'entreprise. En effet, les employés d'entreprises de plus de 1 000 employés sont généralement plus nombreux à avoir accès à des salles d'entraînement que les employés de plus petites entreprises. Cependant, ils sont aussi plus nombreux à affirmer qu'ils ne se servent jamais de ces installations et de ces programmes. Les professionnels sont plus nombreux à avoir accès à des installations de conditionnement physique, à des salles d'entraînement ou à de l'équipement de conditionnement physique au travail. Les employés de postes de commis sont aussi plus nombreux que les ouvriers et les travailleurs spécialisés à affirmer n'utiliser jamais les installations ou les programmes d'activité physique.

## Installations de conditionnement physique au travail (suite)

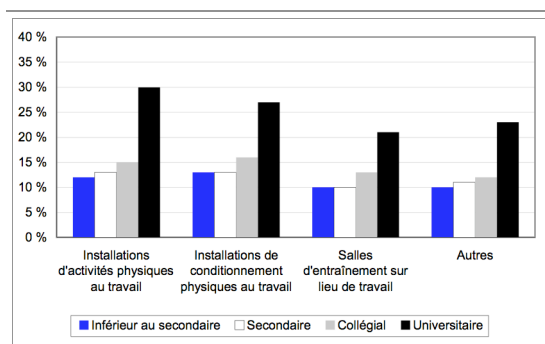
**Tendances** Depuis 2001, on a remarqué une légère hausse dans la proportion d'employés ayant accès à des installations de conditionnement physique au travail. Les employés titulaires de diplômes d'études universitaires sont maintenant les plus nombreux à y avoir accès. Les employés actifs continuent à être les plus nombreux à avoir accès à des installations de conditionnement physique. Les employés du secteur public et du gouvernement sont plus nombreux à avoir accès à ces installations que les employés du secteur privé. En général, les professionnels sont encore les plus nombreux à avoir accès à ces installations.

**INSTALLATIONS DE  
CONDITIONNEMENT PHYSIQUE**  
tendances générales de 2001 à 2006



Sondages indicateurs de l'activité physique de 2001 et de 2006, ICRCF

**INSTALLATIONS DE  
CONDITIONNEMENT PHYSIQUE**  
selon le niveau de scolarité



Sondages indicateurs de l'activité physique de 2006, ICRCF



## *Installations incitatives à l'activité physique en milieu de travail*

Les employés sont aussi encouragés à faire de l'activité physique par l'accès à certaines installations précises au travail. Environ le tiers (32 p. 100) des employés ont accès à des douches au travail; 40 p. 100 ont accès à des vestiaires et à des casiers et 37 p. 100 à des supports à vélo. Les employés du Yukon sont plus nombreux que les autres à avoir accès à des supports à vélos et à des douches.

**Âge et sexe** Il n'existe aucune différence considérable reliée à l'âge et au sexe des participants quant à l'accès à des vestiaires ou à des casiers au travail.

**Caractéristiques socio-économiques et démographiques** Les employés titulaires de diplômes d'études universitaires sont plus nombreux que les autres à avoir accès à des douches sur les lieux du travail et généralement plus nombreux à avoir accès à des vestiaires ou à des casiers ou à des supports de vélo. En général, plus le revenu annuel est élevé, plus l'accès aux supports à vélos est courant au travail. Les habitants des plus grandes collectivités sont plus nombreux que ceux des plus petites collectivités (moins de 10 000 habitants) à avoir accès à des supports à vélos au travail.

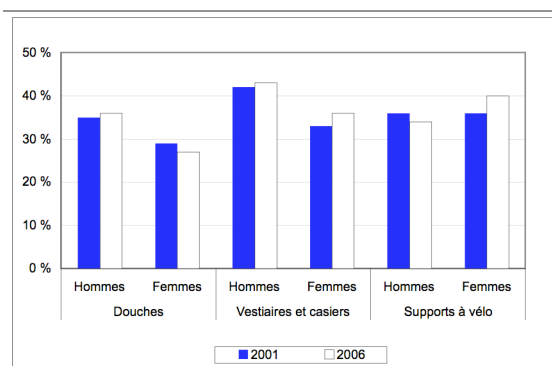
**Niveau d'activité physique** Les employés plus actifs sont plus nombreux que les employés moins actifs à avoir accès à des douches, à des vestiaires ou à des casiers et à des supports à vélos.

**Caractéristiques de l'emploi** Les employés du secteur public et du gouvernement sont plus nombreux que leurs homologues du secteur privé à avoir accès à des douches, à des vestiaires ou à des casiers et à des supports à vélos. Les employés des secteurs des finances et des services ou agriculture et foresterie sont plus nombreux que les employés du commerce, à avoir accès à des vestiaires ou à des casiers au travail. Les employés des secteurs des finances et des services sont plus nombreux que les autres à avoir accès à des supports à vélo. Les employés de plus grandes entreprises sont plus susceptibles d'indiquer d'avoir accès à des douches, à des vestiaires ou à des casiers et à des supports à vélo que les plus petites entreprises. Les gestionnaires et les commis sont moins nombreux que les professionnels à avoir accès à des douches, à des vestiaires ou à des casiers. Les professionnels sont aussi plus nombreux que les autres à avoir accès à des supports à vélos.

## Installations incitatives à l'activité physique en milieu de travail (suite)

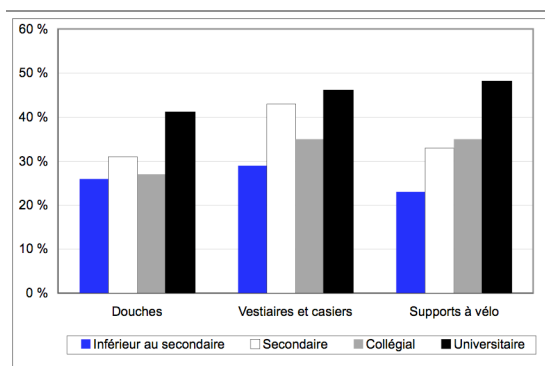
**Tendances** En général, nos conclusions sur l'accès à ces installations sont demeurées inchangées depuis 2001 à quelques importantes exceptions près. Contrairement à 2001, les femmes sont maintenant en parallèle avec les hommes à avoir accès à des douches, des vestiaires et à des casiers mais elles ont moins accès à des supports à vélos. On remarque aussi des différences reliées au niveau de scolarité qui n'étaient pas évidentes en 2001. Les employés actifs continuent à être plus nombreux que les employés moins actifs à avoir accès à ce type d'installations tout comme les employés du secteur public et du gouvernement par rapport aux employés du secteur privé. Certaines des différences entre les secteurs et les professions ont changé depuis 2001. Cependant, la relation par rapport à la taille de l'entreprise, soit que les employés de plus petites entreprises sont moins nombreux à avoir accès à ces installations que les autres, est demeurée stable depuis 2001.

**INSTALLATIONS INCITATIVES**  
tendances selon le sexe de 2001 à 2006



Sondages indicateurs de l'activité physique de 2001 et de 2006, ICRCP

**INSTALLATIONS INCITATIVES**  
selon le niveau de scolarité



Sondages indicateurs de l'activité physique de 2006, ICRCP

## ***Programmes de conditionnement physique au travail***

Au travail, l'activité physique est encouragée chez les employés canadiens par l'entremise de programmes de conditionnement physique, selon le même principe que l'offre des installations précédentes. Environ le tiers (28. 100) des employés ont accès à des programmes pour améliorer leur santé, leur condition physique ou leur alimentation au travail. Cependant, seuls 7 p. 100 des employés ont accès à des programmes individuels de conditionnement physique et 11 p. 100 ont accès à des programmes d'exercice de groupe. Parmi ces employés qui ont accès à ces programmes, seuls 35 p. 100 y *participent réellement*. Les employés de la Nouvelle-Écosse sont plus nombreux que les autres à avoir accès au travail à des programmes pour améliorer leur santé, leur condition physique ou leur alimentation.

**Âge et sexe** Il n'existe aucune autre différence considérable attribuable à l'âge ou au sexe des participants.

**Caractéristiques socio-économiques et démographiques** Les employés titulaires de diplômes universitaires sont plus nombreux que les titulaires de diplômes d'études secondaires à avoir accès au travail à des programmes d'amélioration de la santé, de la condition physique et de l'alimentation ou à des programmes d'exercices en groupes. Les adultes faisant un revenu annuel plus élevé sont plus nombreux que les adultes à plus faibles revenus, de 40 000 \$ à 79 999 \$ par année, à avoir accès au travail à des programmes d'amélioration de la santé, de la condition physique et de l'alimentation. Les habitants de plus grandes collectivités sont plus probable de dire d'avoir des programmes d'exercice de groupe que les petites collectivités de 75 000 à 299 999 habitants.

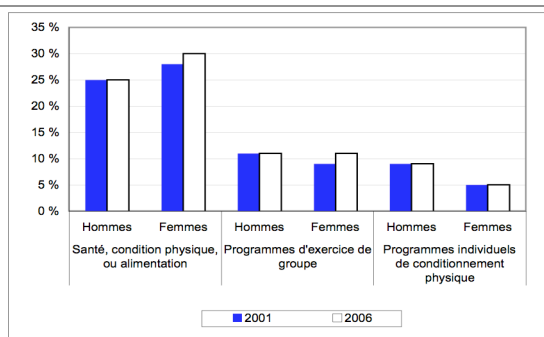
**Niveau d'activité physique** Le niveau d'activité physique des employés n'a aucune influence sur la disponibilité de programmes de conditionnement physique.

**Caractéristiques de l'emploi** Les employés du secteur public et du gouvernement sont plus nombreux que les employés du secteur privé à avoir accès sur les lieux du travail à n'importe quel type de programme de conditionnement physique. Les employés des secteurs des finances et des services sont généralement le plus nombreux à avoir accès sur les lieux du travail à des programmes d'amélioration de la santé, de la condition physique et de l'alimentation. Les employés des plus grandes entreprises sont plus nombreux à avoir accès sur les lieux du travail à des programmes d'amélioration de la santé, de la condition physique et de l'alimentation que les employés des plus petites entreprises de 50 employés ou moins. Les professionnels sont plus nombreux à avoir accès à des programmes d'amélioration de la santé, de la condition physique et de l'alimentation.

## Programmes de conditionnement physique au travail (suite)

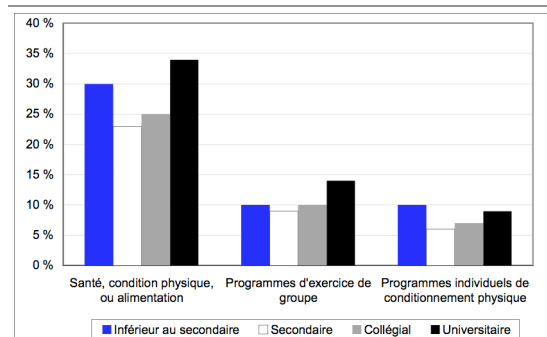
**Tendances** Depuis 2001, nous avons remarqué aucune différence à la proportion d'employés qui disent avoir accès sur les lieux du travail à des programmes d'amélioration de la santé, de la condition physique et de l'alimentation. Les différences socio-économiques et démographiques sur l'accès à des programmes de conditionnement physique au travail ont changé depuis cinq ans. En effet, en 2001, on ne remarquait que la seule différence considérable reliée à l'âge des employés, qui n'apparaît plus, alors que nous remarquons maintenant des différences considérables liées au niveau de scolarité et au revenu annuel. Les employés du secteur public et gouvernemental demeurent plus nombreux à avoir accès à des programmes de conditionnement physique que les autres secteurs.

**PROGRAMMES DE CONDITIONNEMENT  
PHYSIQUE AU TRAVAIL**  
tendances selon le sexe de 2001 à 2006



Sondages indicateurs de l'activité physique de 2001 et de 2006, ICRCP

**PROGRAMMES DE CONDITIONNEMENT  
PHYSIQUE AU TRAVAIL**  
selon le niveau de scolarité



Sondages indicateurs de l'activité physique de 2006, ICRCP

## *Mentorat ou conseils en conditionnement physique*

Les entreprises peuvent choisir d'offrir des services de mentorat, d'orientation ou d'évaluation à leurs employés pour les encourager à adopter de meilleures habitudes de vie. Cependant, cette pratique est assez rare. En effet, seuls 14 p. 100 des employés ont accès à des examens de leur conditionnement physique ou à des séances d'orientation sur le conditionnement physique. Une proportion semblable de 12 p. 100 des employés a accès à des cours pour élaborer un programme de conditionnement physique et 11 p.100 a aussi accès à des cours, par exemple, de natation, de tennis ou autre. Il n'existe aucune différence considérable reliée à la province de résidence quant à l'accès à ces occasions de conditionnement physique au travail.

**Âge et sexe** Il n'existe aucune différence considérable reliée à l'âge ou au sexe des participants quant à l'accès à des cours ou à des conseils sur l'élaboration d'un programme personnel de conditionnement physique.

**Caractéristiques socio-économiques et démographiques** Les employés ayant un salaire annuel élevé sont plus nombreux que leurs homologues moins fortunés à avoir accès à des examens, à des conseils ou à des cours de conditionnement physique dans le cadre de l'élaboration d'un programme personnel de conditionnement physique.

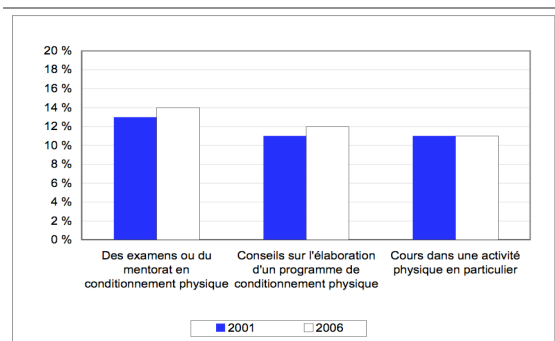
**Niveau d'activité** Les employés plus actifs sont plus nombreux que les collègues sédentaires à avoir accès à des examens, à du mentorat ou à des cours pour des activités physiques particulières.

**Caractéristiques de l'emploi** Les employés du secteur public et du gouvernement sont plus nombreux que les employés du secteur privé à avoir accès à des examens, à du mentorat ou à des cours pour l'élaboration de programmes personnels de conditionnement physique ou pour des activités physiques en particulier. Les employés des secteurs des finances et des services sont plus nombreux à du mentorat ou à des cours pour l'élaboration de programmes personnels de conditionnement physique ou pour des activités physiques en particulier que les ouvriers du secteur manufacturier ou industriel. Les employés des plus grandes entreprises de plus de 1 000 employés sont plus nombreux à avoir accès à des examens ou à du mentorat. Conséquemment, les employés des plus grandes entreprises sont plus nombreux à avoir accès à des cours pour l'élaboration d'un programme personnel de conditionnement physique et pour des activités physiques en particulier.

## Mentorat ou conseils en conditionnement physique (suite)

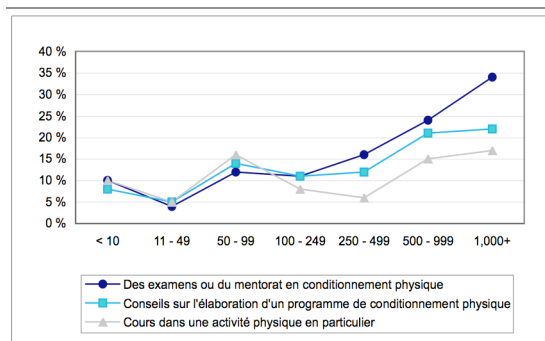
**Tendances** Tandis que la proportion générale d'employés ayant accès à différentes occasions d'activités physiques sur les lieux du travail n'a pas changé de manière considérable depuis 2001, on remarque maintenant un bon nombre de différences qui n'apparaissaient pas il y a cinq ans. En effet, le revenu et le niveau d'activité physique sont devenus des facteurs à examiner. Les employés du secteur public et du gouvernement demeurent les plus nombreux à avoir accès à des occasions de conditionnement physique sur les lieux du travail comme en 2001, mais, en 2006, d'autres facteurs entrent en jeu comme le secteur d'emploi, la taille de l'entreprise.

### MENTORAT OU COURS EN CONDITIONNEMENT PHYSIQUE tendances globales de 2001 à 2006



Sondages indicateurs de l'activité physique de 2001 et de 2006, ICRCP

### MENTORAT OU COURS EN CONDITIONNEMENT PHYSIQUE selon la taille de l'entreprise



Sondages indicateurs de l'activité physique de 2006, ICRCP

## Gestion des installations et des programmes

L'offre d'occasions de conditionnement physique sur les lieux du travail nécessite inévitablement la gestion de ces installations ou de ces programmes. Près de deux employés sur cinq (44 p. 100) affirment que l'employeur ou les cadres sont responsables de ces activités tandis qu'une proportion beaucoup plus faible (20 p. 100) indique qu'il s'agit de la responsabilité d'un groupe ou d'une association. Trente-deux pour cent confient la responsabilité à quelques employés et 16 p. 100 affirment que cette responsabilité appartient à une tierce partie. Il n'existe aucune différence provinciale entre les provinces à cet effet.

**Âge et sexe** Nous n'avons remarqué aucune différence liée à l'âge et au sexe des employés quant à la gestion des installations et des programmes.

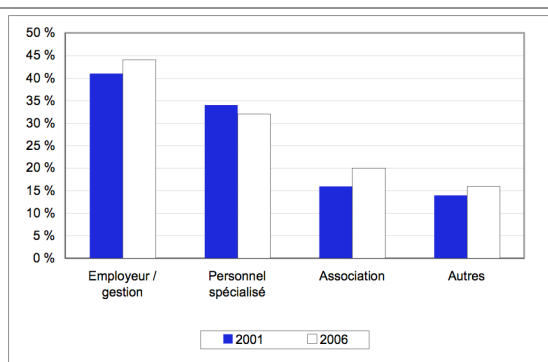
**Caractéristiques socio-économiques et démographiques** Il n'existe aucune différence considérable dans la gestion des installations et des programmes liée à des caractéristiques socio-économiques et démographiques.

**Niveau d'activité physique** Le niveau d'activité physique des employés ne semble pas lié à la gestion des installations et des programmes.

**Caractéristiques de l'emploi** Les employés du secteur public et du gouvernement sont plus nombreux que le secteur privé à confier la gestion des installations et des programmes d'activité physique sur les lieux de travail à du personnel spécialisé.

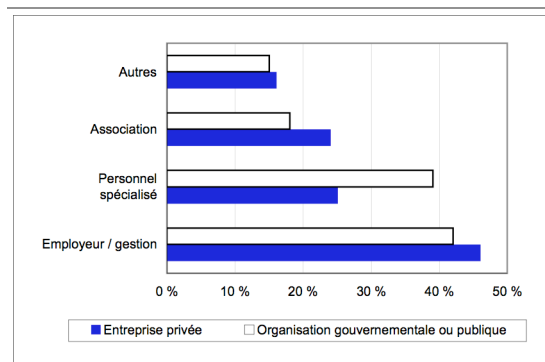
**Tendances** Les proportions ont quelque peu changé depuis 2001, les employés sont maintenant un peu plus nombreux à confier la gestion à un groupe ou à une association d'employés ou à une tierce partie qu'il y a cinq ans. La différence entre les hommes et les femmes qui apparaissaient en 2001 n'est plus aussi évidente, mais on remarque maintenant une différence dans un segment de l'industrie liée aux secteurs public et gouvernementaux. Autrement, il n'y a pas plus de différences statistiques attribuables à des caractéristiques socio-économiques, démographiques, du lieu de travail ou de niveau d'activité des employés qu'en 2001.

**GESTION DES INSTALLATIONS DE  
CONDITIONNEMENT PHYSIQUE  
globales**



Sondage indicateur de l'activité physique de 2006, ICRCP

**GESTION DES INSTALLATIONS DE  
CONDITIONNEMENT PHYSIQUE  
selon le secteur**



Sondages indicateurs de l'activité physique de 2006, ICRCP

## *Qui a accès aux installations?*

Les employeurs offrant des occasions d'activité physique sur les lieux de travail peuvent choisir de limiter ou d'étendre l'accès à leurs installations. La très grande majorité (91 p. 100) des employés indiquent que leur employeur accorde l'accès aux employés à temps plein et une proportion semblable (86 p. 100) l'accorde aussi aux employés à temps partiel. Beaucoup moins d'employeurs (48p. 100) permettent aussi l'accès aux sous-traitants et encore moins (40 p. 100) laissent l'accès aux retraités de l'entreprise. De plus, 35 p. 100 des employés affirment que leur famille a accès aux installations au travail, 28 p. 100 des employeurs permettent l'accès aux membres de la collectivité et même 24 p. 100 des employeurs permettent l'accès aux gens à l'extérieur de ces catégories. Quant à la gestion des coûts, 51 p. 100 des employeurs paient les frais pour leurs employés, 31 p. 100 partagent les coûts avec les employés et 13 p. 100 des employés assument les frais seuls et 5 p. 100 des frais payés par l'union. Les employés de l'Alberta sont plus nombreux à indiquer que les employés à temps plein ont accès aux installations tandis que ceux de la Nouvelle-Écosse indiquent que les employés à temps partiel ont plus d'accès.

**Âge et sexe** Il n'existe aucune différence considérable attribuable à l'âge et au sexe des participants quant à l'accès aux installations ou la responsabilité des frais.

**Caractéristiques socio-économiques et démographiques** Les employés titulaires de diplômes d'études universitaires sont plus nombreux que les titulaires de diplômes d'études secondaires à affirmer que les employés à temps plein et les sous-traitants ont accès aux installations sportives du travail. Les employés au niveau d'études est inférieur au secondaire sont plus nombreux que les titulaires de diplômes d'études secondaires ou collégiales à affirmer que les employés à temps plein ont accès aux installations. Les adultes faisant un revenu annuel plus élevée (80 000 \$ à 99 999 \$) sont moins nombreux que les adultes aux revenus de 40 000 \$ à 59 999 \$ d'indiquer que leur employeur accorde l'accès à tout les autres membres. De plus, les employés vivant dans les grandes collectivités de plus de 300 000 habitants sont moins nombreux que les employés des plus petites collectivités de 1 000 à 4 999 habitants à affirmer que leur employeur accorde l'accès aux autres membres de la collectivité et aux autres personnes en général. Les gens mariés ou en union libre sont plus susceptibles d'indiquer que les sous-traitants ont accès aux installations au travail que les gens divorcés ou les personnes séparées, et veufs. Il n'existe aucune différence considérable attribuable à des facteurs démographiques quant à la responsabilité des frais.

**Niveau d'activité** Les employés qui sont modérément actifs ou actifs sont plus probables que ceux qui sont moins actifs d'indiquer que les sous-traitants ont accès aux installations.

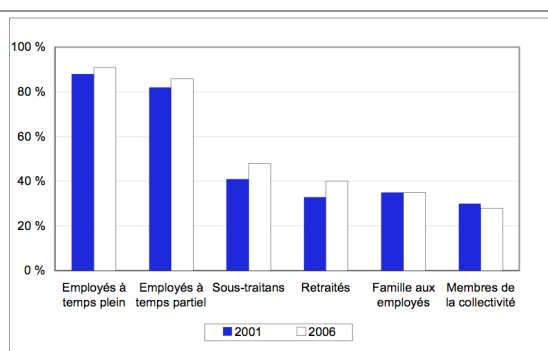
**Caractéristiques de l'emploi** Les employés du secteur public ou du gouvernement sont plus nombreux que les employés du secteur privé à affirmer que leur employeur accorde l'accès à ses installations aux employés à temps plein, aux membres de la collectivité ainsi qu'aux personnes qui ne sont pas comprises dans les autres catégories. Les employés d'entreprises de moins de 10 employés sont moins nombreux à affirmer que leur employeur donne accès aux installations à leur famille que les employés de grandes entreprises. De plus, les employés de plus petites entreprises sont moins nombreux à affirmer que leur employeur donne accès aux employés à temps plein et temps partiel. Les professionnels sont plus nombreux que les employés à des postes de commis et des employés à métiers spécialisés à affirmer que leur employeur permet l'accès aux employés à temps plein. Les professionnels et les employés de main d'oeuvres sont plus nombreux à déclarer que les employés à temps partiel ont accès aux installations que les employés de métiers spécialisés. De plus, les professionnels sont plus nombreux à déclarer que les employés de métiers spécialisés et les employés sous-traitants ont accès aux installations.



## Qui a accès aux installations? (suite)

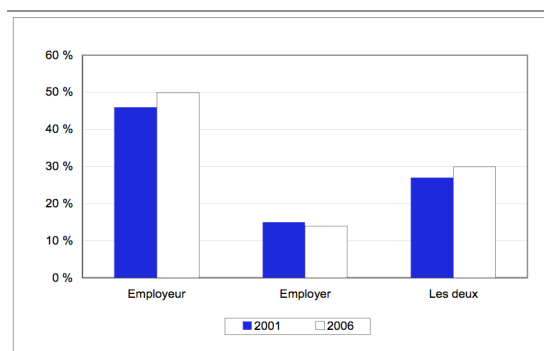
**Tendances** Les employés qui ont accès à des installations et à des programmes sur les lieux travail sont plus nombreux qu'en 2001 à affirmer que leur employeur accorde l'accès aux retraités et aux membres de la famille. Il existait des différences entre les hommes et les femmes quant au niveau d'activité physique en 2001, ce n'est plus le cas en 2006. Cependant, nous remarquons aujourd'hui des différences attribuables au niveau de scolarité et à la taille de la collectivité. De plus, le lieu de travail semble influencer l'accès aux installations par certains groupes et la responsabilité des frais alors que ce n'était pas le cas en 2001. Fait intéressant, la relation qui était apparente en 2001 entre le niveau d'activité physique et la responsabilité des frais, c'est-à-dire que les employeurs payaient plus souvent les activités physiques des employés moins actifs et les employeurs qui partageaient le plus souvent les frais avec les employés actifs, n'existe plus en 2006.

**QUI A ACCÈS AUX INSTALLATIONS**  
tendances générales de 2001 à 2006



Sondages indicateurs de l'activité physique de 2001 et de 2006, ICRCP

**QUI FINANCE CES INSTALLATIONS**  
tendances générales de 2001 à 2006



Sondages indicateurs de l'activité physique de 2001 et de 2006, ICRCP

## Quand est-il possible d'avoir accès aux installations?

Les employeurs peuvent limiter l'horaire d'accès aux installations. La majorité des employés (82 p. 100) ont accès aux installations après le travail, une proportion semblable (82 p. 100) y a accès durant l'heure du dîner ou avant le travail (75 p. 100). Une plus faible proportion (61 p. 100) y a accès durant la fin de semaine et seuls 57 p. 100 y ont accès durant les heures de bureau. Les employés des Terroires du Nord-Ouest et de la Saskatchewan sont plus nombreux à avoir accès aux installations durant la fin de semaine. Les employés d'Alberta sont plus nombreux à indiquer qu'ils ont accès durant les heures de bureau.

**Âge et sexe** Les employées de 18 à 24 ans sont plus nombreux à indiquer qu'ils ont accès aux installations durant les heures de bureau que les employés âgés de 25 à 64 ans.

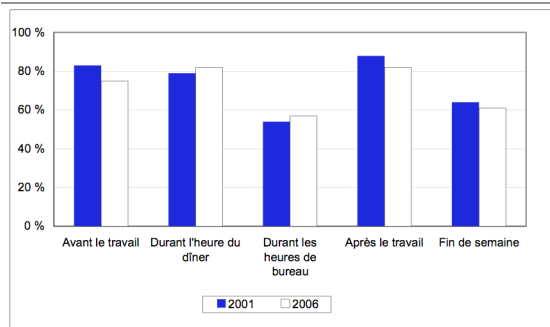
**Caractéristiques socio-économiques et démographiques** Les employés titulaires d'un diplôme d'études universitaires sont plus probables que les titulaires de diplôme collégiale d'indiquer qu'ils ont accès aux installations avant le travail. Les employés de grandes collectivités de plus de 75 000 habitants sont plus nombreux à avoir accès aux installations sportives durant les fin de semaine que les employés de collectivités petites de moins de 1 000 habitants.

**Niveau d'activité physique** Il n'existe aucune différence considérable attribuable au niveau d'activité physique des employés quant à l'accessibilité aux installations au travail.

**Caractéristiques de l'emploi** Les travailleurs spécialisés sont moins nombreux que les postes de commis, les professionnels et les gestionnaires à avoir accès aux installations durant l'heure du dîner. Les employés des plus grandes entreprises sont plus nombreux à avoir accès aux installations durant les heures de dîner que les employés des plus petites entreprises. Les gestionnaires sont plus nombreux que les professionnels à indiquer qu'ils ont accès aux installations durant la fin de semaine.

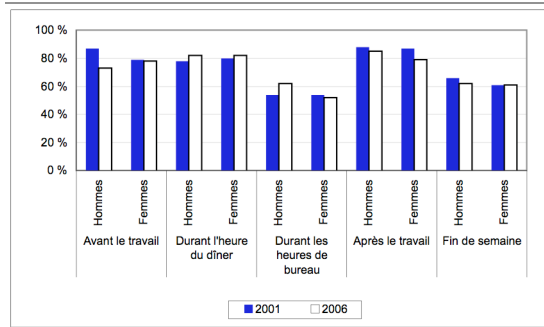
**Tendances** Les employés sont un peu moins nombreux à avoir accès aux installations avant et après les heures de bureau qu'en 2001. Les différences provinciales notées en 2001 persistent toujours et en fait les différences provinciales et territoriales sont plus évidentes en 2006. Tout comme il y a cinq ans, il existe très peu de différences attribuables aux caractéristiques de l'emploi et du lieu de travail, mais on remarque des exceptions reliées à l'âge, à la taille de la collectivité ainsi que des différences persistantes quant à la profession.

**POSSIBILITÉS D'ACCÈS AUX INSTALLATIONS**  
tendances générales de 2001 à 2006



Sondages indicateurs de l'activité physique de 2001 et de 2006, ICRCP

**POSSIBILITÉS D'ACCÈS AUX INSTALLATIONS**  
tendances selon le sexe de 2001 à 2006



Sondages indicateurs de l'activité physique de 2001 et de 2006, ICRCP

## Sommaire de la section

Les conclusions à cette section nous révèlent que plus de la moitié des employés canadiens ont accès à des endroits pour marcher et courir et des installations sportives à leur travail ou près de celui-ci. Près de la moitié des employés indiquent qu'ils ont accès à des activités récréatives comme des tournois de golf ou des voyages de ski tandis que deux employés sur cinq ont accès à des terrains de jeux ou à des terrains vagues, à des vestiaires ou à des casiers, à des douches et à des supports à vélo. L'attribution de la responsabilité de la gestion ou du financement de ces occasions d'activité physique varie d'un employeur à l'autre tout comme la catégorie de personnes y ayant accès. En général, la majorité des employés à temps plein ou à temps partiel y ont accès, mais moins de la moitié des sous-traitants, des membres des familles des employés, des retraités et des membres de la collectivité y ont accès.

Les professionnels et les employés gouvernementaux plus actifs et plus scolarisés sont plus nombreux à avoir accès à des activités physiques sur les lieux du travail ainsi qu'à obtenir du soutien pour ces activités. Cependant, il existe des différences considérables attribuables à l'âge, au sexe, au revenu, à l'état civil, à la taille de la collectivité, à l'emploi ainsi qu'au secteur d'emploi, à la profession et à la taille de l'entreprise dans des sujets en particulier. Voici un tableau résumé de ces différences.

**Tendances sur l'accès à des installations et à des programmes d'activité physique au travail selon des critères socio-économiques, démographiques et des caractéristiques d'emploi**

	Caractéristiques individuelles			Caractéristiques de l'emploi	
	Âge, sexe, niveau d'activité physique et état civil	Situation géographique	Niveau de scolarité et revenu	Profession et statut	Industrie, secteur et taille de l'entreprise
Accès général à des occasions d'activité physique et à du soutien	Actif		Diplôme universitaire	Professionnel	Gouvernement et secteur public
Accès à des installations communautaires sportives et récréatives ou à des YW/YMCA		Territoires du Nord-Ouest  Nouvelle-Écosse  Grands Collectivités	Revenus annuels les plus élevés Niveau de scolarité supérieur	Professionnel	Finances et services Plus grandes entreprises  Gouvernement et secteur public
Accès à d'autres installations communautaires, comme des gymnases d'écoles, près du travail		Nouveau-Brunswick, Saskatchewan, Yukon, Terre-Neuve  Petites collectivités	Diplôme universitaire  Revenus annuels les plus élevés	Professionnel	Finances et services  Gouvernement et secteur public
Endroits pour marcher ou pour courir près du travail	25 à 44 ans	Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick, Yukon	Niveau de scolarité supérieur	Cadre Professionnel	Plus grandes entreprises Gouvernement et secteur public Finances et services

	Caractéristiques individuelles			Caractéristiques de l'emploi	
	Âge, sexe, niveau d'activité physique et état civil	Situation géographique	Niveau de scolarité et revenu	Profession et statut	Industrie, secteur et taille de l'entreprise
Terrains de jeux sur les lieux du travail ou près de celui-ci		Île-du-Prince-Édouard, Yukon  Petites collectivités	Niveau de scolarité supérieur	Professionnel	Finances et services Gouvernement et secteur public
Salles de conditionnement physique au travail		Plus grandes collectivités	Revenus annuels les plus élevés Diplôme universitaire	Professionnel	Finances et services Plus grandes entreprises Gouvernement et secteur public
Autres pièces adaptées à l'activité physique	Actif		Diplôme universitaire	Professionnel	Finances et services Gouvernement et secteur public Grandes entreprises
Matériel d'exercice		Grandes collectivités	Revenus annuels les plus élevés Diplôme universitaire	Professionnel	Finances et services Plus grandes entreprises Gouvernement et secteur public
Activités récréatives ou équipes sportives au travail	Hommes âgés de 25 à 44 ans Actif	Territoires du Nord-Ouest	Revenus élevés Niveau scolaire supérieur	Travailleur spécialisé	Finances, secteur industriel ou manufacturier Plus grandes entreprises Gouvernement et secteur public
Activités physiques spéciales, clubs d'activité physique	Actif	Territoires du Nord-Ouest, Yukon	Revenus élevés Niveau scolaire supérieur	Professionnel	Finances et services Plus grandes entreprises Gouvernement et secteur public
Douches		Yukon	Revenus élevés Niveau scolaire supérieur	Professionnel	Plus grandes entreprises Gouvernement et secteur public
Vestiaires ou casiers	Actif		Niveau scolaire supérieur	Professionnel	Finances et services Agriculture et foresterie Plus grandes entreprises Gouvernement et secteur public
Supports à vélo	Actif	Yukon Grandes collectivités	Revenus élevés Niveau scolaire supérieur	Professionnel Temps plein	Finances et services Plus grandes entreprises Gouvernement et secteur public
Programmes d'exercices en groupe et programmes individuels de conditionnement physique		Grandes collectivités			Finances et services Gouvernement et secteur public

	Caractéristiques individuelles			Caractéristiques de l'emploi	
	Âge, sexe, niveau d'activité physique et état civil	Situation géographique	Niveau de scolarité et revenu	Profession et statut	Industrie, secteur et taille de l'entreprise
Cours dans des activités physiques particulières ou élaboration de programmes individuels de conditionnement physique	Actif				Finances et services Plus grandes entreprises Gouvernement et secteur public
Examen de la conditionnement physique ou orientation en activité physique	Actif		Revenus annuels les plus élevés		Plus grandes entreprises Gouvernement et secteur public
Programmes d'amélioration de la santé, de la condition physique ou de l'alimentation		Nouvelle-Écosse	Revenus élevés Diplôme universitaire	Professionnel	Finances et services Plus grandes entreprises Gouvernement et secteur public

En plus des différentes tendances générales indiquées dans le tableau précédent, les habitants des plus grandes collectivités et les employés des plus grandes entreprises sont plus nombreux à avoir accès à des possibilités et à des installations d'activité physique. Ceci indique qu'il existe peut-être un seuil critique de nombre de personnes nécessaires pour mettre des équipes sur pied, obtenir un taux de participation intéressant ou pour justifier l'offre de ce type d'activités. Cette tendance souligne aussi une meilleure possibilité de payer ou d'obtenir de l'espace pour de telles installations ou de tels programmes. Les gouvernements sont des employeurs de grande taille et sont généralement plus nombreux à offrir de telles formes d'encouragement à l'activité physique. Il faudrait donc approfondir nos recherches pour vérifier si en effet les grands employeurs du secteur privé offrent ce type d'activités.

Les plus petites entreprises et les entreprises dans les plus petites collectivités sont plus nombreuses à offrir leurs installations à un plus large éventail de personnes que les plus grandes entreprises. Cette caractéristique pourrait être associée à un bon nombre de facteurs : les plus petites entreprises ouvrent peut-être plus facilement leurs programmes à la collectivité pour atteindre un certain seuil de participation; les plus petites entreprises font peut-être plus facilement le pont avec les familles et la collectivité de leurs employés ou peut-être que les petites entreprises qui ont des installations sont tout simplement plus nombreuses à s'intéresser à la santé de leurs employés et à leurs collectivités.

### ***Observations, incidence et recommandations***

Les entreprises peuvent augmenter l'intérêt de leurs employés pour les activités physiques sur les lieux de travail et promouvoir ces activités de différentes façons. D'abord, elles pourraient offrir un large éventail d'activités pour convenir aux gens qui préfèrent les sports d'équipes ou les sports individuels. Présentement, moins de la moitié des entreprises offrent des activités de ce type. Par exemple, les entreprises pourraient mettre sur pied des équipes de basketball, de soccer ou de volleyball ainsi que des clubs d'activité physique comme le yoga, le tai-chi, le vélo, le ski ou la marche.

Tandis que près de la moitié des employés ont accès à des installations sportives ou de conditionnement physique sur place, seul un employé sur cinq a accès à des salles de conditionnement physique. Les salles d'activité physique n'ont pas besoin d'avoir été

spécialement créées pour du conditionnement physique. Une salle de conférence ou la cafétéria peut servir à différentes activités comme des pauses d'étirements ou des activités physiques qui n'exigent que peu ou pas d'équipement. Environ 14 p. 100 des employés indiquent qu'il y a d'autres salles qui servent à l'activité physique à leur travail. De plus, il faudrait penser à offrir un service de navette abordable aux activités physiques à l'extérieur du bureau afin de s'assurer que tous les participants intéressés puissent s'y rendre.

Les entreprises pourraient aussi obtenir des réductions de groupes pour les visites fréquentes à des activités physiques comme des clubs de santé, des terrains de golf, des piscines, des pentes de ski, des arénas ou des salles de quilles. Ces centres pourraient aussi être loués pour la journée pour des activités sociales ou d'équipe ou pour offrir plus de soutien social aux activités physiques. Les entreprises pourraient y inviter les membres de la famille pour leur permettre d'être ensemble plus souvent. Les plus petites entreprises pourraient négocier des ententes de réduction par des ententes non officielles ou par l'entremise d'associations de leur secteur. Les grandes entreprises auront certainement suffisamment d'employés pour former plus d'équipes, mais les plus petites entreprises pourraient organiser des ligues avec d'autres entreprises et jouer entre elles. Les entreprises pourraient aussi se réunir et faire venir un spécialiste comme un professeur de yoga à un endroit central.

Les entreprises peuvent aussi faire la promotion d'installations près du lieu de travail pour augmenter leur clientèle. Par exemple, elles ont mis sur pied toute une campagne de publicité par la voie de feuillets, d'affiches à la cafétéria, d'une page sur le site Intranet<sup>55</sup> pour promouvoir un club de marche, les avantages de la marche, les sentiers à proximité, les meilleures heures pour marcher, les conseils pour marcher en sécurité, *etc.* Le programme a fait ses preuves en augmentant les connaissances sur l'activité physique et en faisant la promotion de la marche. En plus de faire la promotion des sentiers, y place des repères pour indiquer les distances et en assurer leur sécurité<sup>49</sup> pourrait les rendre plus attrayants.

Les programmes d'activité physique au travail peuvent être efficaces pour augmenter l'activité physique des travailleurs tant à court qu'à long terme<sup>56, 57, 57</sup>. On a mis sur pied un programme basé sur le modèle du PACE<sup>58</sup> pour encourager l'augmentation de l'activité physique chez les employés municipaux et on a obtenu des résultats positifs. Ainsi, une intervention axée sur le milieu de travail<sup>56</sup> sur l'offre de conseils individuels a considérablement augmenté le niveau d'activité physique des travailleurs. Ils ont également augmenté leur activité physique la fin de semaine ainsi que les minutes de marche pour faire des courses, le total de minutes consacrées à la marche durant toute une journée ainsi que le nombre total de pâtés de maisons qu'ils ont marchés.

Les interventions au travail risquent d'être plus réussies si elles se concentrent sur les employés inactifs et qui ne seraient pas normalement tentés de se joindre à un programme<sup>47</sup>. Par exemple, des stratégies comme des incitatifs à l'activité physique, l'intégration de mécanismes de soutien pour l'activité physique et l'offre de navettes semblent être particulièrement prometteuses<sup>47</sup>. Les entreprises pourraient se concentrer sur des techniques simples comme réduire le temps de travail assis, encourager d'autres choix que les moyens de communication électronique passifs au travail et promouvoir l'utilisation des escaliers<sup>47</sup>. De plus, tout en faisant la promotion de la santé et de l'activité physique en général, les panneaux indiquant où se trouvent les escaliers sont aussi l'un des moyens les plus écologiques<sup>59, 60</sup>. On a étudié les employés de l'un des Centres pour le contrôle et la prévention des maladies<sup>61</sup> afin d'examiner les répercussions de différentes modifications aux escaliers sur leur utilisation. Dans le cadre de l'étude, on avait rénové les cages d'escaliers en utilisant de la peinture, du tapis, des affiches encourageantes, des œuvres d'art et de la musique; l'utilisation des escaliers a augmenté de 9 p. 100. Sur les lieux de travail, les escaliers

sont l'une des installations les plus faciles à utiliser pour intégrer l'activité physique à la routine. Il est relativement facile et peu coûteux de s'assurer que les escaliers sont propres, sécuritaires et attrayants. Bien que les trois quarts des employés aient accès à des escaliers, seule la moitié dit qu'il y a des panneaux qui les indiquent et moins d'un employé sur cinq a remarqué des panneaux les encourageant à les utiliser. Conséquemment, voilà donc une bonne occasion d'augmenter l'activité physique d'un large éventail de Canadiens par l'utilisation facile de panneaux et d'encouragements. Vous pouvez télécharger des affiches pour encourager l'utilisation des escaliers à l'adresse : <http://www.phac-aspc.gc.ca/sth-evs/francais/downloads/index.htm>. Ces affiches pourraient être posées près des ascenseurs pour suggérer un autre moyen de monter aux étages. Les études sur les autres programmes de promotion de la santé au travail et des changements à l'environnement n'ont pas permis de tirer de conclusions définitives<sup>62, 63</sup>. En effet, bien que l'utilisation des escaliers soit efficace, l'efficacité des changements à l'environnement de travail reste à prouver.

Les programmes habituels de conditionnement physique offrent un cadre plus structuré comparativement à l'activité physique occasionnelle. Présentement, bien que le programme formel de conditionnement physique soit le plus utilisé dans les entreprises, seules 29 p. 100 des entreprises de plus de 100 employés en offrent un<sup>32</sup>. Cependant, il existe des preuves réelles de son efficacité à augmenter l'activité physique<sup>64, 65</sup> et la productivité des employés tout en réduisant la prise de congés d'invalidité de courte durée<sup>66</sup>.

L'accès et l'offre de ces occasions d'activité physique et de cet encouragement varient selon les caractéristiques des gens et des emplois. En général, les titulaires de diplômes d'études universitaires, les professionnels et les employés plus actifs diffèrent de la moyenne. On pourrait ainsi croire que les postes nécessitant un niveau de scolarité plus élevé sont généralement plus favorables à l'activité physique et que les employés actifs sont plus attirés à des employeurs offrant déjà des activités physiques au travail. Pourtant, en règle générale, les Canadiens indiquent que ces facteurs n'ont que peu d'influence sur leur décision d'accepter un poste (voir la section précédente de ce rapport). On remarque que les employés du secteur public diffèrent de la moyenne sur presque tous les sujets de l'étude en ayant le plus accès aux installations, une tendance qui persiste depuis 2001. Les gouvernements et les organismes publics offrant plus de programmes et d'occasions d'activité physique laissent croire qu'ils mettent l'accent sur l'activité physique et la santé de leurs employés. En effet, tous les paliers de gouvernement font la promotion de l'activité physique, prêchant ainsi par l'exemple et adoptant des mesures dans leur propre environnement de travail.

Que l'encouragement soit formel ou non, au travail ou ailleurs, il est important de faire participer les employés à la planification et à la gestion de ces activités physiques afin de s'assurer d'obtenir leurs commentaires et leur participation<sup>53</sup>. On peut ainsi mettre sur pied des activités physiques qui répondent à leurs besoins. Un comité d'employés bénévoles pourrait assurer l'élaboration, la promotion ainsi que l'exécution des programmes d'activité physique et les communications avec les gestionnaires. Les entreprises devraient permettre à leurs employés d'organiser leurs propres activités durant les heures de bureau<sup>54</sup>. Les études démontrent en effet que les deux tiers des employeurs croient qu'il faut trouver des incitatifs à la participation des employés aux programmes de bien-être<sup>50</sup>. De plus, les groupes d'étude soulignent que des incitatifs, des pedomètres et des concours aident à augmenter l'utilisation des sentiers pédestres par exemple<sup>49</sup>. Cependant, on remarque dans une section précédente de ce rapport que seuls 10 p. 100 des employeurs offrent des récompenses ou toute autre forme de reconnaissance aux employés pour leurs réalisations en activité physique. Les employeurs ont donc l'embaras du choix pour mettre sur pied un programme de reconnaissance ou de récompense à la participation, dont des cartes des

sentiers pédestres locaux, des incitatifs à la participation à relever des défis de déplacement au bureau ou des prix pour certains nombres de pas mesurés par un pedomètre.

Les lieux de travail sont des endroits uniques pour promouvoir les avantages d'un mode de vie actif à un public relativement captif et pour offrir des occasions d'activité physique à une grande proportion d'adultes. Comme les données précédentes le démontrent, il reste de nombreuses occasions d'augmenter le niveau d'activité physique des Canadiens au travail. Ces occasions varient grandement de l'accès à des installations, à des clubs, à des activités, à des douches, à des vestiaires ou à des programmes individuels ou de groupe. Cependant, il reste que la participation régulière est relativement faible. Nous devons comprendre cet écart entre la perception de l'offre de ces occasions et leur utilisation réelle. Par exemple, les employeurs pourraient effectuer de courts sondages auprès de leurs employés afin de comprendre les obstacles principaux à la participation à ces activités physiques. Les employés des plus grandes entreprises, du secteur des finances ou du secteur public ont accès au plus large éventail d'activités physiques. Pourtant, les résultats démontrent qu'il existe des occasions dans d'autres secteurs et dans de plus petites entreprises. Ces entreprises pourraient faire appel à des solutions peu onéreuses, comme l'utilisation d'affiches pour encourager l'utilisation des escaliers, ou simples d'application, comme la promotion d'activités locales par le système informatique interne, pour commencer à faire la promotion des activités physiques auprès de leurs employés.





## ANNEXES



## ***Annexe A. Tableaux détaillées***

### **Tableaux de filtrage des données**

Différence requise entre deux proportions pour que l'écart soit significatif.....	79
Différence requise entre deux proportions pour que l'écart soit significatif pour les travailleurs canadiens .....	81

### **Profil de la santé des travailleurs au Canada:**

Auto-évaluation de l'indice de masse corporelle .....	84
État de santé global et maladie chronique .....	86
Satisfaction personnelle .....	88
Auto-évaluation de la santé mentale .....	90
Niveau de stress global .....	92
Niveau de stress professionnel .....	94

### **Perception des obstacles et des avantages:**

Obstacles à la pratique de l'activité physique .....	96
Influences possibles sur le recrutement et le roulement des employés .....	102
Opinions relatives aux avantages que l'activité physique procure dans l'occupation d'un emploi .....	105
Absentéisme .....	108
Blessures, maladies et stress reliés au travail .....	111

### **Encouragement à l'activité physique:**

Attitude de l'employeur et soutien de l'activité physique .....	114
Soutien de l'activité physique au travail .....	117
Information sur la condition physique au travail .....	120
Soutien indirect envers l'activité physique .....	123

### **Occasions de faire de l'activité physique:**

Utilisation des escaliers en milieu de travail .....	126
Pratique de l'activité physique en milieu de travail .....	129
Possibilités d'activité physique existant près du lieu de travail .....	132
Instructions ou conseils relatifs à la condition physique offerts en milieu de travail .....	135
Aménagements au travail qui soutiennent la pratique de l'activité physique .....	138
Installations de conditionnement physique en milieu de travail .....	141
Programmes de conditionnement physique en milieu de travail .....	144
Gestion des installations et des programmes .....	147
Personnes qui ont accès aux installations et aux programmes .....	150
Périodes possibles d'utilisation des installations de conditionnement .....	153

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

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006, excluant les données de la ENSP

	Échantillon	Pourcentage soumis au test <sup>1</sup>								
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %
<b>TOTAL, 18 ANS OU PLUS</b>	4 027	2.0	2.6	3.0	3.2	3.3	3.2	3.0	2.6	2.0
femmes	2 354	2.6	3.4	3.9	4.2	4.3	4.2	3.9	3.4	2.6
hommes	1 673	3.0	4.1	4.7	5.0	5.1	5.0	4.7	4.1	3.0
<b>18 à 24</b>	339	5.9	7.8	9.0	9.6	9.8	9.6	9.0	7.8	5.9
femmes	178	8.1	10.8	12.4	13.2	13.5	13.2	12.4	10.8	8.1
hommes	161	8.5	11.4	13.0	13.9	14.2	13.9	13.0	11.4	8.5
<b>25 à 44</b>	1 493	2.8	3.7	4.3	4.6	4.7	4.6	4.3	3.7	2.8
femmes	914	3.6	4.8	5.5	5.8	6.0	5.8	5.5	4.8	3.6
hommes	579	4.5	6.0	6.9	7.3	7.5	7.3	6.9	6.0	4.5
<b>45 à 64</b>	1 488	2.8	3.7	4.3	4.6	4.7	4.6	4.3	3.7	2.8
femmes	823	3.8	5.0	5.8	6.2	6.3	6.2	5.8	5.0	3.8
hommes	665	4.2	5.6	6.4	6.8	7.0	6.8	6.4	5.6	4.2
<b>RÉGION</b>										
<b>Est</b>	1 014	3.9	5.2	6.0	6.4	6.5	6.4	6.0	5.2	3.9
Terre-Neuve	252	5.2	7.0	8.0	8.6	8.7	8.6	8.0	7.0	5.2
Île-du-Prince-Édouard	255	5.2	6.9	8.0	8.5	8.7	8.5	8.0	6.9	5.2
Nouvelle-Écosse	255	5.2	6.9	8.0	8.5	8.7	8.5	8.0	6.9	5.2
Nouveau-Brunswick	252	5.2	7.0	8.0	8.6	8.7	8.6	8.0	7.0	5.2
<b>Québec</b>	486	3.8	5.0	5.8	6.2	6.3	6.2	5.8	5.0	3.8
<b>Ontario</b>	969	2.7	3.6	4.1	4.4	4.5	4.4	4.1	3.6	2.7
<b>Ouest</b>	1023	2.6	3.5	4.0	4.2	4.3	4.2	4.0	3.5	2.6
Manitoba	251	5.2	7.0	8.0	8.6	8.7	8.6	8.0	7.0	5.2
Saskatchewan	252	5.2	7.0	8.0	8.6	8.7	8.6	8.0	7.0	5.2
Alberta	264	5.1	6.8	7.8	8.4	8.5	8.4	7.8	6.8	5.1
Colombie-Britannique	256	5.2	6.9	7.9	8.5	8.7	8.5	7.9	6.9	5.2
<b>Nord</b>	535	6.5	8.6	9.9	10.6	10.8	10.6	9.9	8.6	6.5
Yukon	252	5.2	7.0	8.0	8.6	8.7	8.6	8.0	7.0	5.2
Territoires du Nord-Ouest	253	5.2	7.0	8.0	8.5	8.7	8.5	8.0	7.0	5.2
Nunavut	30	—	—	—	—	—	—	—	—	—
<b>DÉPENSE ÉNERGÉTIQUE</b>										
Actifs (≥ 3 KKJ)	1 144	3.7	4.9	5.6	6.0	6.1	6.0	5.6	4.9	3.7
Modérément actifs (1,5-2,9 KKJ)	744	4.6	6.1	7.0	7.5	7.6	7.5	7.0	6.1	4.6
Peu actifs (0,5-1,4 KKJ)	838	4.3	5.7	6.6	7.0	7.2	7.0	6.6	5.7	4.3
Inactifs (<0,5 KKJ)	1 301	3.5	4.6	5.3	5.6	5.8	5.6	5.3	4.6	3.5

1 La différence entre deux chiffres est statistiquement significative si elle est égale ou supérieure à la valeur indiquée dans le tableau pour le groupe en question. Par exemple, si 46% des hommes et 33% des femmes sont actifs, la différence (13) est-elle significative? Pour 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 (les femmes). La valeur qui se trouve à l'intersection de la colonne correspondant au pourcentage le plus près et de la rangée correspondant au groupe (2.6) est l'écart requis pour que la différence soit statistiquement significative. Puisque la différence entre 33% et 46% est supérieure à 2.6, on peut dire que les hommes sont plus actifs que les femmes.

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

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006, excluant les données de la ENSP

		Pourcentage soumis au test								
	Échantillon	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %
NIVEAU D'INSTRUCTION										
Inférieur au secondaire	666	4.8	6.4	7.4	7.9	8.1	7.9	7.4	6.4	4.8
Secondaire	962	4.0	5.4	6.1	6.6	6.7	6.6	6.1	5.4	4.0
Collégial	1 285	3.5	4.6	5.3	5.7	5.8	5.7	5.3	4.6	3.5
Universitaire	1 047	3.9	5.1	5.9	6.3	6.4	6.3	5.9	5.1	3.9
REVENU FAMILIAL										
< 20 000 \$	447	5.1	6.8	7.8	8.3	8.5	8.3	7.8	6.8	5.1
20 000 \$ - 29 999 \$	368	5.6	7.5	8.6	9.2	9.4	9.2	8.6	7.5	5.6
30 000 \$ - 39 999 \$	415	5.3	7.1	8.1	8.7	8.8	8.7	8.1	7.1	5.3
40 000 \$ - 59 999 \$	671	4.2	5.6	6.4	6.8	7.0	6.8	6.4	5.6	4.2
60 000 \$ - 79 999 \$	498	4.8	6.5	7.4	7.9	8.1	7.9	7.4	6.5	4.8
80 000 \$ - 99 999 \$	371	5.6	7.5	8.6	9.2	9.4	9.2	8.6	7.5	5.6
≥ 100 000 \$	638	4.3	5.7	6.5	7.0	7.1	7.0	6.5	5.7	4.3
SITUATION D'EMPLOI										
Employé à temps plein	2 146	2.7	3.6	4.1	4.4	4.5	4.4	4.1	3.6	2.7
Employé à temps partiel	331	6.9	9.1	10.5	11.2	11.4	11.2	10.5	9.1	6.9
Sans-emploi	284	7.4	9.9	11.3	12.1	12.3	12.1	11.3	9.9	7.4
Personne au foyer	231	8.2	10.9	12.5	13.4	13.7	13.4	12.5	10.9	8.2
Étudiant	139	10.6	14.1	16.2	17.3	17.6	17.3	16.2	14.1	10.6
Retraité	818	4.4	5.8	6.7	7.1	7.3	7.1	6.7	5.8	4.4
POPULATION DE LA LOCALITÉ										
< 1 000	454	5.1	6.8	7.7	8.3	8.5	8.3	7.7	6.8	5.1
1 000 - 4 999	590	4.5	5.9	6.8	7.3	7.4	7.3	6.8	5.9	4.5
5 000 - 9 999	359	5.7	7.6	8.7	9.3	9.5	9.3	8.7	7.6	5.7
10 000 - 74 99	1 046	3.3	4.5	5.1	5.5	5.6	5.5	5.1	4.5	3.3
75 000 - 299 999	577	4.5	6.0	6.9	7.3	7.5	7.3	6.9	6.0	4.5
≥ 300 000	706	4.1	5.4	6.2	6.6	6.8	6.6	6.2	5.4	4.1
COMPOSITION DE LA FAMILLE										
Personne avec conjoint	2 421	2.2	2.9	3.4	3.6	3.7	3.6	3.4	2.9	2.2
Veuve, divorcée ou séparée	821	3.8	5.0	5.8	6.2	6.3	6.2	5.8	5.0	3.8
Jamais mariée	751	3.9	5.3	6.0	6.4	6.6	6.4	6.0	5.3	3.9

## Différence requise entre deux proportions pour que l'écart soit significatif pour les travailleurs canadiens

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006, excluant les données de la ENSP

	Échantillon	Pourcentage soumis au test <sup>1</sup>								
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %
<b>TOTAL, 18 ANS OU PLUS</b>	2 471	2.5	3.3	3.8	4.1	4.2	4.1	3.8	3.3	2.5
femmes	1 358	3.4	4.5	5.2	5.5	5.6	5.5	5.2	4.5	3.4
hommes	1 113	3.7	5.0	5.7	6.1	6.2	6.1	5.7	5.0	3.7
<b>18 à 24</b>	200	7.6	10.2	11.7	12.5	12.7	12.5	11.7	10.2	7.6
femmes	94	12.0	16.0	18.3	19.6	20.0	19.6	18.3	16.0	12.0
hommes	106	11.3	15.1	17.3	18.5	18.8	18.5	17.3	15.1	11.3
<b>25 à 44</b>	1 217	3.1	4.1	4.7	5.1	5.2	5.1	4.7	4.1	3.1
femmes	711	4.4	5.8	6.7	7.1	7.3	7.1	6.7	5.8	4.4
hommes	506	5.2	6.9	7.9	8.5	8.6	8.5	7.9	6.9	5.2
<b>45 à 64</b>	994	3.4	4.6	5.2	5.6	5.7	5.6	5.2	4.6	3.4
femmes	527	5.1	6.8	7.7	8.3	8.5	8.3	7.7	6.8	5.1
hommes	467	5.4	7.2	8.2	8.8	9.0	8.8	8.2	7.2	5.4
<b>RÉGION</b>										
<b>Est</b>	583	5.2	6.9	7.9	8.4	8.6	8.4	7.9	6.9	5.2
Terre-Neuve	140	7.7	10.3	11.8	12.6	12.9	12.6	11.8	10.3	7.7
Île-du-Prince-Édouard	147	7.5	10.1	11.5	12.3	12.6	12.3	11.5	10.1	7.5
Nouvelle-Écosse	153	7.4	9.9	11.3	12.1	12.3	12.1	11.3	9.9	7.4
Nouveau-Brunswick	143	7.6	10.2	11.7	12.5	12.7	12.5	11.7	10.2	7.6
Québec	278	5.5	7.3	8.4	9.0	9.1	9.0	8.4	7.3	5.5
Ontario	592	3.8	5.0	5.7	6.1	6.3	6.1	5.7	5.0	3.8
<b>Ouest</b>	595	3.7	5.0	5.7	6.1	6.2	6.1	5.7	5.0	3.7
Manitoba	144	7.6	10.2	11.6	12.4	12.7	12.4	11.6	10.2	7.6
Saskatchewan	142	7.7	10.2	11.7	12.5	12.8	12.5	11.7	10.2	7.7
Alberta	177	6.9	9.2	10.5	11.2	11.5	11.2	10.5	9.2	6.9
Colombie-Britannique	132	8.0	10.6	12.2	13.0	13.3	13.0	12.2	10.6	8.0
<b>Nord</b>	423	6.1	8.1	9.3	9.9	10.1	9.9	9.3	8.1	6.1
Yukon	185	6.7	9.0	10.3	11.0	11.2	11.0	10.3	9.0	6.7
Territoires du Nord-Ouest	211	6.3	8.4	9.6	10.3	10.5	10.3	9.6	8.4	6.3
Nunavut	27	—	—	—	—	—	—	—	—	—
<b>DÉPENSE ÉNERGÉTIQUE</b>										
Actifs (≥ 3 KKJ)	783	3.6	4.8	5.4	5.8	5.9	5.8	5.4	4.8	3.6
Modérément actifs (1,5-2,9 KKJ)	477	4.6	6.1	7.0	7.5	7.6	7.5	7.0	6.1	4.6
Peu actifs (0,5-1,4 KKJ)	560	4.2	5.6	6.4	6.9	7.0	6.9	6.4	5.6	4.2
Inactifs (<0,5 KKJ)	651	3.9	5.2	6.0	6.4	6.5	6.4	6.0	5.2	3.9

<sup>1</sup> La différence entre deux chiffres est statistiquement significative si elle est égale ou supérieure à la valeur indiquée dans le tableau pour le groupe en question. Par exemple, si 46% des hommes et 33% des femmes sont actifs, la différence (13) est-elle significative? Pour 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 (les femmes). La valeur qui se trouve à l'intersection de la colonne correspondant au pourcentage le plus près et de la rangée correspondant au groupe (3.4) est l'écart requis pour que la différence soit statistiquement significative. Puisque la différence entre 33% et 46% est supérieure à 3.4, on peut dire que les hommes sont plus actifs que les femmes.

## *Différence requise entre deux proportions pour que l'écart soit significatif pour les travailleurs canadiens*

*Sondage indicateur de l'activité physique en 2006, excluant les données de la ENSP*

		Pourcentage soumis au test									
	Échantillon	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	
NIVEAU D'INSTRUCTION											
Inférieur au secondaire	225	7.8	10.3	11.9	12.7	12.9	12.7	11.9	10.3	7.8	
Secondaire	577	4.8	6.5	7.4	7.9	8.1	7.9	7.4	6.5	4.8	
Collégial	876	3.9	5.2	6.0	6.4	6.6	6.4	6.0	5.2	3.9	
Universitaire	767	4.2	5.6	6.4	6.9	7.0	6.9	6.4	5.6	4.2	
REVENU FAMILIAL											
< 20 000 \$	102	11.5	15.4	17.6	18.8	19.2	18.8	17.6	15.4	11.5	
20 000 \$ - 29 999 \$	164	9.1	12.1	13.9	14.8	15.2	14.8	13.9	12.1	9.1	
30 000 \$ - 39 999 \$	255	7.3	9.7	11.1	11.9	12.2	11.9	11.1	9.7	7.3	
40 000 \$ - 59 999 \$	437	5.6	7.4	8.5	9.1	9.3	9.1	8.5	7.4	5.6	
60 000 \$ - 79 999 \$	390	5.9	7.9	9.0	9.6	9.8	9.6	9.0	7.9	5.9	
80 000 \$ - 99 999 \$	312	6.6	8.8	10.1	10.8	11.0	10.8	10.1	8.8	6.6	
≥ 100 000 \$	533	5.0	6.7	7.7	8.2	8.4	8.2	7.7	6.7	5.0	
SITUATION D'EMPLOI											
Employé à temps plein	2 066	2.6	3.4	3.9	4.2	4.3	4.2	3.9	3.4	2.6	
Employé à temps partiel	331	6.4	8.5	9.8	10.4	10.7	10.4	9.8	8.5	6.4	
POPULATION DE LA LOCALITÉ											
< 1 000	228	7.7	10.3	11.8	12.6	12.8	12.6	11.8	10.3	7.7	
1 000 - 4 999	357	6.2	8.2	9.4	10.1	10.3	10.1	9.4	8.2	6.2	
5 000 - 9 999	208	8.1	10.8	12.3	13.2	13.5	13.2	12.3	10.8	8.1	
10 000 - 74 99	715	4.4	5.8	6.7	7.1	7.3	7.1	6.7	5.8	4.4	
75 000 - 299 999	377	6.0	8.0	9.2	9.8	10.0	9.8	9.2	8.0	6.0	
≥ 300 000	468	5.4	7.2	8.2	8.8	9.0	8.8	8.2	7.2	5.4	
COMPOSITION DE LA FAMILLE											
Personne avec conjoint	1 597	2.9	3.9	4.4	4.8	4.9	4.8	4.4	3.9	2.9	
Veuve, divorcée ou séparée	350	6.2	8.3	9.5	10.2	10.4	10.2	9.5	8.3	6.2	
Jamais mariée	507	5.2	6.9	7.9	8.4	8.6	8.4	7.9	6.9	5.2	

## *Différence requise entre deux proportions pour que l'écart soit significatif pour les travailleurs canadiens*

*Sondage indicateur de l'activité physique en 2006, excluant les données de la ENSP*

		Pourcentage soumis au test								
	Échantillon	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %
SECTEUR										
Entreprise privée	1 172	3.6	4.9	5.6	5.9	6.1	5.9	5.6	4.9	3.6
Organisation gouvernemental ou publique	918	4.1	5.5	6.3	6.7	6.9	6.7	6.3	5.5	4.1
Organisation sans but lucratif	126	11.1	14.8	17.0	18.1	18.5	18.1	17.0	14.8	11.1
BRANCHE D'ACTIVITÉ										
Commerce	269	6.6	8.8	10.1	10.8	11.0	10.8	10.1	8.8	6.6
Vente au détail ou vente en gros	269	7.6	10.1	11.6	12.4	12.7	12.4	11.6	10.1	7.6
Industrie et fabrication	505	4.8	6.4	7.3	7.9	8.0	7.9	7.3	6.4	4.8
Industrie du bâtiment	171	9.5	12.7	14.6	15.6	15.9	15.6	14.6	12.7	9.5
Industrie de la haute technologie	51	17.5	23.3	26.7	28.5	29.1	28.5	26.7	23.3	17.5
Transport ou communication	271	7.6	10.1	11.6	12.4	12.6	12.4	11.6	10.1	7.6
Industrie de fabrication	138	10.6	14.2	16.2	17.3	17.7	17.3	16.2	14.2	10.6
Finance et services	1 108	3.2	4.3	5.0	5.3	5.4	5.3	5.0	4.3	3.2
Services d'accueil	114	11.7	15.6	17.8	19.1	19.5	19.1	17.8	15.6	11.7
Services financiers et commerciaux	131	10.9	14.5	16.6	17.8	18.2	17.8	16.6	14.5	10.9
Services gouvernementaux	216	8.5	11.3	13.0	13.9	14.1	13.9	13.0	11.3	8.5
Services d'éducation, de santé et sociaux	510	5.5	7.4	8.4	9.0	9.2	9.0	8.4	7.4	5.5
Autres services	137	10.7	14.2	16.3	17.4	17.8	17.4	16.3	14.2	10.7
Agriculture et foresterie	126	9.6	12.8	14.7	15.7	16.1	15.7	14.7	12.8	9.6
NOMBRES D'EMPLOYÉS										
< 10	441	5.9	7.9	9.1	9.7	9.9	9.7	9.1	7.9	5.9
11 - 49	572	5.2	7.0	8.0	8.5	8.7	8.5	8.0	7.0	5.2
50 - 99	204	8.7	11.6	13.3	14.3	14.6	14.3	13.3	11.6	8.7
100 - 249	280	7.5	9.9	11.4	12.2	12.4	12.2	11.4	9.9	7.5
250 - 499	161	9.8	13.1	15.0	16.1	16.4	16.1	15.0	13.1	9.8
500 - 999	144	10.4	13.9	15.9	17.0	17.3	17.0	15.9	13.9	10.4
> 1000	367	6.5	8.7	9.9	10.6	10.9	10.6	9.9	8.7	6.5
PROFESSION										
Main d'oeuvre	344	5.8	7.8	8.9	9.5	9.7	9.5	8.9	7.8	5.8
Métiers spécialisés	408	5.4	7.1	8.2	8.7	8.9	8.7	8.2	7.1	5.4
Personnel de bureau	273	6.5	8.7	10.0	10.7	10.9	10.7	10.0	8.7	6.5
Professionnels	667	4.2	5.6	6.4	6.8	7.0	6.8	6.4	5.6	4.2
Gestion	436	5.2	6.9	7.9	8.5	8.6	8.5	7.9	6.9	5.2

## Auto-évaluation de l'indice de masse corporelle

Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités, 2005

	Poids insuffisant	Poids sain	Corpulence	Obésité
<b>TOTAL, 20 ANS ET PLUS</b>	3%	47%	35%	16%
hommes	1	40	42	17
femmes	4	53	28	15
<b>20 à 24</b>	6	64	22	8
hommes	3	60	28	9
femmes	10	68	16	7
<b>25 à 44</b>	3	49	33	15
hommes	1	41	42	17
femmes	5	59	23	13
<b>45 à 64</b>	1	41	38	20
hommes	1	34	45	21
femmes	2	48	32	18
<b>65 et plus</b>	3	43	39	16
hommes	1	40	44	15
femmes	4	46	34	16
<b>PROVINCE</b>				
<b>Est</b>	2	38	38	23
Terre-Neuve	—	35	39	25
Île-du-Prince-Édouard	1	38	38	23
Nouvelle-Écosse	2	40	37	22
Nouveau-Brunswick	2	37	38	23
Québec	3	49	33	15
Ontario	3	47	35	16
<b>Ouest</b>	3	47	35	16
Manitoba	2	42	37	19
Saskatchewan	2	40	37	22
Alberta	2	45	36	16
Colombie-Britannique	3	50	33	14
<b>Nord</b>	2	42	33	24

— Aucune donnée en raison de l'insuffisance de la taille de l'échantillon.



## Auto-évaluation de l'indice de masse corporelle (suite)

Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités, 2005

	Poids insuffisant	Poids sain	Corpulence	Obésité
<i>NIVEAU DE SCOLARITÉ</i>				
Études secondaires partielles	3%	38%	38%	21%
Études secondaires terminées	2	46	35	16
Études postsecondaires partielles	3	49	32	16
Études postsecondaires terminées	2	49	34	15
<i>REVENU FAMILIAL</i>				
Moins de 15 000 \$	4	47	31	19
15 000 \$ à 29 999 \$	3	46	33	18
30 000 \$ à 49 999 \$	3	45	34	18
50 000 \$ à 79 999 \$	2	46	35	17
80 000 \$ et plus	2	47	37	15
<i>SITUATION PROFESSIONNELLE</i>				
Étudiant au travail	5	60	26	10
Au travail	2	45	36	17
Étudiant sans emploi	7	61	25	7
Ni employé, ni étudiant	3	43	35	19
<i>ÉTAT CIVIL</i>				
En couple	2	44	37	17
Veuf, divorcé ou séparé	3	46	34	18
Jamais marié	4	56	27	13
<i>NIVEAU D'ACTIVITÉ PHYSIQUE</i>				
Actif ( $\geq 3$ KKJ) <sup>1</sup>	2	52	35	11
Modérément actif (1,5-2,9 KKJ)	2	48	35	14
Légèrement actif (0,5-1,4 KKJ)	2	45	36	18
Sédentaire (<0,5 KKJ)	4	41	33	22

<sup>1</sup> Kilocalories/kilogramme de poids corporel par jour. Une dépense énergétique de 3 KKJ est l'équivalent approximatif d'une heure de marche par jour.

## État de santé global et maladie chronique

Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités, 2005

	État de santé					Au moins une maladie chronique
	Excellent	Très bon	Bon	Passable	Mauvais	
<i>TOTAL, 20 ANS ET PLUS</i>	22%	37%	29%	9%	3%	72%
hommes	22	37	29	9	3	67
femmes	21	38	29	9	3	76
20 à 24	25	44	26	5	1	56
hommes	27	43	25	5	1	51
femmes	23	46	27	4	1	62
25 à 44	26	42	26	5	1	62
hommes	26	41	27	5	1	58
femmes	27	42	25	5	2	67
45 à 64	21	36	30	10	4	77
hommes	20	36	31	10	4	73
femmes	21	36	30	10	4	81
65 et plus	12	28	34	19	7	91
hommes	13	27	34	19	8	88
femmes	11	28	34	19	7	93
<i>PROVINCE</i>						
Est	17	40	28	11	4	75
Terre-Neuve et Labrador	19	45	23	9	4	74
Île-du-Prince-Édouard	18	39	28	11	4	75
Nouvelle-Écosse	17	40	28	12	4	77
Nouveau-Brunswick	16	37	31	12	4	74
Québec	23	35	30	9	2	70
Ontario	22	38	28	9	3	73
Ouest	21	38	29	9	3	71
Manitoba	20	38	30	9	3	71
Saskatchewan	18	38	30	11	3	72
Alberta	22	40	28	9	3	70
Colombie-Britannique	22	37	29	9	3	71
Nord	21	37	31	8	4	63

## État de santé global et maladie chronique (suite)

Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités, 2005

	État de santé					Au moins une maladie chronique
	Excellent	Très bon	Bon	Passable	Mauvais	
NIVEAU DE SCOLARITÉ						
Études secondaires partielles	12%	27%	35%	19%	7%	82%
Études secondaires terminées	20	38	30	9	3	70
Études postsecondaires partielles	21	40	29	8	3	70
Études postsecondaires terminées	25	40	26	6	2	70
REVENU FAMILIAL						
Moins de 15 000 \$	13	25	33	19	10	80
15 000 \$ à 29 999 \$	15	29	34	16	7	80
30 000 \$ à 49 999 \$	19	37	32	10	3	73
50 000 \$ à 79 999 \$	22	40	29	7	2	70
80 000 \$ et plus	28	43	23	5	1	68
SITUATION PROFESSIONNELLE						
Étudiant au travail	29	45	23	3	—	62
Au travail	24	41	28	6	1	67
Étudiant sans emploi	28	39	27	5	1	56
Ni employé, ni étudiant	16	30	32	15	7	82
ÉTAT CIVIL						
En couple	22	38	29	8	3	72
Veuf, divorcé ou séparé	16	30	32	16	7	83
Jamais marié	24	40	28	7	2	64
NIVEAU D'ACTIVITÉ PHYSIQUE						
Actif (≥ 3 KKJ) <sup>1</sup>	31	41	22	5	1	68
Modérément actif (1,5-2,9 KKJ)	23	41	28	7	2	72
Légèrement actif (0,5-1,4 KKJ)	18	38	31	10	3	72
Sédentaire (<0,5 KKJ)	14	32	34	14	6	74
INDICE DE MASSE CORPORELLE						
Poids insuffisant	21	33	30	11	6	69
Poids sain	27	39	25	7	3	68
Corpulence	20	39	30	9	3	73
Obésité	11	31	37	16	5	81

— Aucune donnée en raison de l'insuffisance de la taille de l'échantillon.

1 Kilocalories/kilogramme de poids corporel par jour. Une dépense énergétique de 3 KKJ est l'équivalent approximatif d'une heure de marche par jour.

## Satisfaction personnelle

Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités, 2005

	Très satisfait	Satisfait	Indifférent	Insatisfait	Très insatisfait
<b>TOTAL, 20 ANS ET PLUS</b>	39%	53%	5%	3%	1%
hommes	37	54	5	3	1
femmes	40	52	5	3	1
<b>20 à 24</b>	35	56	6	2	—
hommes	35	56	7	2	<1
femmes	35	57	6	2	<1
<b>25 à 44</b>	39	53	6	2	<1
hommes	37	54	6	3	1
femmes	41	51	5	2	<1
<b>45 à 64</b>	39	52	5	3	1
hommes	38	54	5	3	1
femmes	40	51	5	3	1
<b>65 et plus</b>	39	53	5	3	1
hommes	39	53	5	3	1
femmes	39	52	5	4	1
<b>PROVINCE</b>					
<b>Est</b>	40	53	4	3	1
Terre-Neuve et Labrador	38	55	4	3	—
Île-du-Prince-Édouard	42	52	4	2	—
Nouvelle-Écosse	41	51	5	3	1
Nouveau-Brunswick	39	54	5	3	—
Québec	39	54	5	2	1
Ontario	39	52	6	3	1
<b>Ouest</b>	38	53	6	3	1
Manitoba	36	55	5	3	1
Saskatchewan	37	56	5	3	<1
Alberta	40	52	5	3	<1
Colombie-Britannique	38	53	6	3	1
<b>Nord</b>	39	54	5	3	—

— Aucune donnée en raison de l'insuffisance de la taille de l'échantillon.

## Satisfaction personnelle (suite)

Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités, 2005

	Très satisfait	Satisfait	Indifférent	Insatisfait	Très insatisfait
<i>NIVEAU DE SCOLARITÉ</i>					
Études secondaires partielles	31%	58%	6%	4%	1%
Études secondaires terminées	37	54	5	3	1
Études postsecondaires partielles	36	54	6	3	<1
Études postsecondaires terminées	42	51	5	2	<1
<i>REVENU FAMILIAL</i>					
Moins de 15 000 \$	24	55	11	8	2
15 000 \$ à 29 999 \$	28	58	8	5	1
30 000 \$ à 49 999 \$	33	57	6	3	1
50 000 \$ à 79 999 \$	39	54	4	2	<1
80 000 \$ et plus	49	46	3	1	–
<i>SITUATION PROFESSIONNELLE</i>					
Étudiant au travail	41	53	5	2	–
Au travail	40	53	5	2	<1
Étudiant sans emploi	37	54	7	2	–
Ni employé, ni étudiant	36	51	7	5	1
<i>ÉTAT CIVIL</i>					
En couple	43	51	4	2	<1
Veuf, divorcé ou séparé	28	57	8	5	1
Jamais marié	31	57	8	4	1
<i>NIVEAU D'ACTIVITÉ PHYSIQUE</i>					
Actif ( $\geq 3$ KKJ) <sup>1</sup>	48	47	4	2	<1
Modérément actif (1,5-2,9 KKJ)	42	51	4	2	<1
Légèrement actif (0,5-1,4 KKJ)	36	55	6	3	<1
Sédentaire (<0,5 KKJ)	28	59	8	5	1
<i>INDICE DE MASSE CORPORELLE</i>					
Poids insuffisant	31	55	9	4	–
Poids sain	40	52	5	2	<1
Corpulence	40	53	5	3	1
Obésité	34	55	6	4	1

– Aucune donnée en raison de l'insuffisance de la taille de l'échantillon.

1 Kilocalories/kilogramme de poids corporel par jour. Une dépense énergétique de 3 KKJ est l'équivalent approximatif d'une heure de marche par jour.

## Auto-évaluation de la santé mentale

Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités, 2005

	Excellente	Très bonne	Bonne	Passable	Mauvaise
<b>TOTAL, 20 ANS ET PLUS</b>	<b>38%</b>	<b>37%</b>	<b>21%</b>	<b>4%</b>	<b>1%</b>
hommes	39	36	21	4	1
femmes	36	37	21	4	1
<b>20 à 24</b>	<b>40</b>	<b>37</b>	<b>19</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
hommes	42	35	19	4	1
femmes	38	39	19	4	1
<b>25 à 44</b>	<b>38</b>	<b>38</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
hommes	40	37	19	4	1
femmes	37	39	20	4	1
<b>45 à 64</b>	<b>38</b>	<b>36</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
hommes	39	36	20	4	1
femmes	37	37	21	5	1
<b>65 et plus</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>26</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
hommes	34	34	27	4	1
femmes	34	35	26	4	1
<b>PROVINCE</b>					
<b>Est</b>	<b>35</b>	<b>38</b>	<b>23</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
Terre-Neuve et Labrador	40	36	20	3	1
Île-du-Prince-Édouard	35	42	18	5	—
Nouvelle-Écosse	33	39	23	4	1
Nouveau-Brunswick	32	37	25	5	1
<b>Québec</b>	<b>41</b>	<b>35</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
<b>Ontario</b>	<b>38</b>	<b>36</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
<b>Ouest</b>	<b>35</b>	<b>38</b>	<b>22</b>	<b>5</b>	<b>1</b>
Manitoba	34	37	24	4	1
Saskatchewan	34	38	23	5	1
Alberta	35	39	20	5	1
Colombie-Britannique	35	37	22	5	1
<b>Nord</b>	<b>35</b>	<b>37</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>—</b>

— Aucune donnée en raison de l'insuffisance de la taille de l'échantillon.

## Auto-évaluation de la santé mentale (suite)

Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités, 2005

	Excellente	Très bonne	Bonne	Passable	Mauvaise
<b>NIVEAU DE SCOLARITÉ</b>					
Études secondaires partielles	29%	33%	29%	7%	2%
Études secondaires terminées	37	37	21	4	1
Études postsecondaires partielles	37	37	20	5	1
Études postsecondaires terminées	40	38	18	3	1
<b>REVENU FAMILIAL</b>					
Moins de 15 000 \$	28	31	29	10	3
15 000 \$ à 29 999 \$	31	34	27	6	2
30 000 \$ à 49 999 \$	35	37	23	4	1
50 000 \$ à 79 999 \$	39	38	19	4	1
80 000 \$ et plus	44	38	15	3	<1
<b>SITUATION PROFESSIONNELLE</b>					
Étudiant au travail	40	39	18	3	–
Au travail	40	38	19	3	1
Étudiant sans emploi	40	34	21	4	–
Ni employé, ni étudiant	34	34	24	6	2
<b>ÉTAT CIVIL</b>					
En couple	39	37	20	3	1
Veuf, divorcé ou séparé	32	34	27	6	2
Jamais marié	36	36	21	5	1
<b>NIVEAU D'ACTIVITÉ PHYSIQUE</b>					
Actif ( $\geq 3$ KKJ) <sup>1</sup>	44	36	17	3	1
Modérément actif (1,5-2,9 KKJ)	39	38	19	4	1
Légèrement actif (0,5-1,4 KKJ)	36	37	22	4	1
Sédentaire (<0,5 KKJ)	32	35	26	6	2
<b>INDICE DE MASSE CORPORELLE</b>					
Poids insuffisant	33	34	25	7	1
Poids sain	38	38	20	4	1
Corpulence	38	36	21	4	1
Obésité	36	35	23	5	1

– Aucune donnée en raison de l'insuffisance de la taille de l'échantillon.

1 Kilocalories/kilogramme de poids corporel par jour. Une dépense énergétique de 3 KKJ est l'équivalent approximatif d'une heure de marche par jour.

## Niveau de stress global

Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités, 2005

	Aucun stress	Un peu de stress	Stress léger	Assez de stress	Stress très élevé
<i>TOTAL, 20 ANS ET PLUS</i>	12%	23%	41%	20%	4%
hommes	14	23	41	19	4
femmes	11	23	42	20	4
20 à 24	8	26	45	19	3
hommes	11	29	43	15	3
femmes	5	22	46	22	4
25 à 44	7	20	46	24	4
hommes	8	19	45	23	4
femmes	6	20	46	24	4
45 à 64	12	23	40	21	4
hommes	13	22	41	20	4
femmes	10	24	40	21	5
65 et plus	28	32	30	8	2
hommes	31	32	27	8	2
femmes	26	31	32	9	2
<i>PROVINCE</i>					
Est	14	25	42	16	3
Terre-Neuve et Labrador	16	27	43	12	3
Île-du-Prince-Édouard	11	28	43	16	2
Nouvelle-Écosse	13	24	42	18	4
Nouveau-Brunswick	14	25	41	17	3
Québec	15	22	37	23	4
Ontario	11	23	43	19	4
Ouest	12	24	42	19	4
Manitoba	10	27	43	16	4
Saskatchewan	10	25	43	18	3
Alberta	10	24	44	19	4
Colombie-Britannique	13	24	39	19	4
Nord	15	27	38	17	3



## Niveau de stress global (suite)

Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités, 2005

	Aucun stress	Un peu de stress	Stress léger	Assez de stress	Stress très élevé
<b>NIVEAU DE SCOLARITÉ</b>					
Études secondaires partielles	20%	25%	37%	15%	4%
Études secondaires terminées	12	26	42	17	3
Études postsecondaires partielles	9	23	43	21	4
Études postsecondaires terminées	10	22	42	22	4
<b>REVENU FAMILIAL</b>					
Moins de 15 000 \$	16	22	36	20	6
15 000 \$ à 29 999 \$	17	25	37	16	4
30 000 \$ à 49 999 \$	14	25	41	17	4
50 000 \$ à 79 999 \$	10	23	43	20	3
80 000 \$ et plus	8	22	43	24	4
<b>SITUATION PROFESSIONNELLE</b>					
Étudiant au travail	5	19	45	26	5
Au travail	8	21	45	23	4
Étudiant sans emploi	7	22	46	21	4
Ni employé, ni étudiant	20	29	34	13	4
<b>ÉTAT CIVIL</b>					
En couple	12	23	42	20	4
Veuf, divorcé ou séparé	18	23	36	18	5
Jamais marié	10	23	43	20	4
<b>NIVEAU D'ACTIVITÉ PHYSIQUE</b>					
Actif ( $\geq 3$ KKJ) <sup>1</sup>	14	25	40	18	3
Modérément actif (1,5-2,9 KKJ)	11	24	41	20	4
Légèrement actif (0,5-1,4 KKJ)	10	23	43	20	4
Sédentaire (<0,5 KKJ)	12	21	40	21	5
<b>INDICE DE MASSE CORPORELLE</b>					
Poids insuffisant	11	20	41	23	5
Poids sain	12	24	42	19	4
Corpulence	13	23	41	20	4
Obésité	12	21	41	21	5

1 Kilocalories/kilogramme de poids corporel par jour. Une dépense énergétique de 3 KKJ est l'équivalent approximatif d'une heure de marche par jour.

## Niveau de stress professionnel

Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités, 2005

	Aucun stress	Un peu de stress	Stress léger	Assez de stress	Stress très élevé
<i>TOTAL, 20 ANS ET PLUS</i>	9%	18%	42%	25%	6%
hommes	10	17	43	25	5
femmes	8	18	41	26	6
20 à 24	12	25	41	18	4
hommes	13	25	40	18	4
femmes	9	25	42	19	5
25 à 44	7	16	43	27	6
hommes	7	15	44	28	6
femmes	7	18	43	27	6
45 à 64	10	17	41	26	6
hommes	11	17	42	25	6
femmes	9	17	40	28	7
65 et plus	25	25	36	12	2
hommes	24	25	36	12	2
femmes	27	24	34	13	2
<i>PROVINCE</i>					
Est	12	21	43	20	5
Terre-Neuve et Labrador	17	21	42	17	4
Île-du-Prince-Édouard	11	22	46	19	3
Nouvelle-Écosse	10	21	43	21	5
Nouveau-Brunswick	11	20	44	20	6
Québec	8	15	39	32	6
Ontario	9	18	43	24	6
Ouest	9	19	43	24	6
Manitoba	9	19	43	22	6
Saskatchewan	8	21	44	22	5
Alberta	8	18	44	24	6
Colombie-Britannique	10	19	41	24	6
Nord	13	21	39	22	6

## Niveau de stress professionnel (suite)

Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités, 2005

	Aucun stress	Un peu de stress	Stress léger	Assez de stress	Stress très élevé
<b>NIVEAU DE SCOLARITÉ</b>					
Études secondaires partielles	16%	18%	41%	20%	6%
Études secondaires terminées	11	20	42	22	5
Études postsecondaires partielles	10	21	42	23	5
Études postsecondaires terminées	8	16	42	28	6
<b>REVENU FAMILIAL</b>					
Moins de 15 000 \$	16	20	36	22	6
15 000 \$ à 29 999 \$	14	21	39	21	5
30 000 \$ à 49 999 \$	11	20	42	22	6
50 000 \$ à 79 999 \$	8	18	43	26	5
80 000 \$ et plus	7	15	43	29	6
<b>SITUATION PROFESSIONNELLE</b>					
Étudiant au travail	9	21	40	25	5
Au travail	9	17	43	26	6
Étudiant sans emploi	16	27	37	15	5
Ni employé, ni étudiant	14	22	35	21	9
<b>ÉTAT CIVIL</b>					
En couple	9	17	42	27	6
Veuf, divorcé ou séparé	9	18	40	26	7
Jamais marié	10	21	42	22	5
<b>NIVEAU D'ACTIVITÉ PHYSIQUE</b>					
Actif ( $\geq 3$ KKJ) <sup>1</sup>	11	19	41	24	5
Modérément actif (1,5-2,9 KKJ)	8	17	42	26	6
Légèrement actif (0,5-1,4 KKJ)	8	18	43	26	6
Sédentaire ( $<0,5$ KKJ)	10	17	42	26	6
<b>INDICE DE MASSE CORPORELLE</b>					
Poids insuffisant	10	19	40	25	6
Poids sain	9	19	42	25	5
Corpulence	9	17	42	26	6
Obésité	9	16	42	26	7

1 Kilocalories/kilogramme de poids corporel par jour. Une dépense énergétique de 3 KKJ est l'équivalent approximatif d'une heure de marche par jour.

# Obstacles à la pratique de l'activité physique<sup>1</sup>

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	Le fait d'avoir constamment des délais serrés au travail <sup>2</sup>		Le manque de temps à cause du travail <sup>2</sup>	
	Peu ou pas important du tout	Plutôt ou très important	Peu ou pas important du tout	Plutôt ou très important
<b>TOTAL, 18 ANS OU PLUS</b>	40 %	34 %	35 %	42 %
femmes	39	35	34	45
hommes	41	33	36	39
<b>18–24</b>	42	27	31	43
femmes	33	31	–	59
hommes	48	–	37	31
<b>25–44</b>	39	35	33	44
femmes	40	33	31	45
men hommes	39	37	34	43
<b>45–64</b>	41	36	38	39
femmes	40	40	40	40
hommes	41	32	37	39
<b>RÉGION</b>				
<b>Est</b>	39	34	32	43
Terre-Neuve	42	35	32	40
Île-du-Prince-Édouard	47	37	39	38
Nouvelle-Écosse	36	33	27	46
Nouveau-Brunswick	39	35	37	42
<b>Québec</b>	43	31	44	31
<b>Ontario</b>	38	36	30	47
<b>Ouest</b>	41	35	34	44
Manitoba	46	32	34	43
Saskatchewan	33	32	32	42
Alberta	41	37	39	44
Colombie-Britannique	42	35	30	45
<b>Nord</b>	35	37	35	33
Yukon	37	34	32	37
Territoires du Nord-Ouest	36	36	36	40
Nunavut	–	–	–	–
<b>DÉPENSE ÉNERGÉTIQUE</b>				
Actifs (≥3 KkJ <sup>3</sup> )	43	30	38	38
Modérément actifs (1,5–2,9 KkJ)	36	35	30	46
Peu actifs (0,5–1,4 KkJ)	38	36	34	42
Inactifs (<0,5 KkJ)	42	37	35	45

1 Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

2 Le reste des réponses sont des valeurs de moyenne échelle et elles ne sont pas indiquées.

3 Kilocalories/kilogramme de poids/jour; une dépense énergétique de 3 KkJ correspond à environ une heure de marche par jour.

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

## Obstacles à la pratique de l'activité physique<sup>1</sup> (suite)

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	Le fait d'avoir constamment des délais serrés au travail <sup>2</sup>		Le manque de temps à cause du travail <sup>2</sup>	
	Peu ou pas important du tout	Plutôt ou très important	Peu ou pas important du tout	Plutôt ou très important
<b>NIVEAU D'INSTRUCTION</b>				
Inférieur au secondaire	40 %	38 %	33 %	41 %
Secondaire	41	31	40	37
Collégial	43	33	35	42
Universitaire	36	39	32	48
<b>SITUATION D'EMPLOI</b>				
Employé à temps plein	38	36	33	43
Employé à temps partiel	53	24	47	33
<b>REVENU FAMILIAL</b>				
< 20 000 \$	42	-	50	31
20 000 \$ – 29 999 \$	34	43	40	35
30 000 \$ – 39 999 \$	37	37	44	40
40 000 \$ – 59 999 \$	41	34	30	45
60 000 \$ – 79 999 \$	47	29	34	41
80 000 \$ – 99 999 \$	34	38	27	46
≥ 100,000 \$	38	35	37	43
<b>POPULATION DE LA LOCALITÉ</b>				
< 1 000	39	28	36	31
1 000 – 4 999	35	34	33	41
5 000 – 9 999	41	32	31	47
10 000 – 74 999	44	31	37	39
75 000 – 299 999	38	34	31	46
≥ 300 000	38	42	34	47
<b>SITUATION MATRIMONIALE</b>				
Personne avec conjoint	39	35	33	42
Veuve, divorcée ou séparée	36	41	41	44
Jamais mariée	44	29	37	41

1 Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

2 Le reste des réponses sont des valeurs de moyenne échelle et elles ne sont pas indiquées.

## Obstacles à la pratique de l'activité physique<sup>1</sup> (suite)

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	Le fait d'avoir constamment des délais serrés au travail <sup>2</sup>		Le manque de temps à cause du travail <sup>2</sup>	
	Peu ou pas important du tout	Plutôt ou très important	Peu ou pas important du tout	Plutôt ou très important
<b>SECTEUR</b>				
Entreprise privée	39 %	34 %	35 %	42 %
Organisation gouvernementale ou publique	41	35	36	42
Organisation sans but lucratif	37	43	27	53
<b>BRANCHE D'ACTIVITÉ</b>				
Commerce	51	28	40	34
Vente au détail ou vente en gros	51	28	40	34
Industrie et fabrication	40	35	34	41
Industrie du bâtiment	39	34	36	39
Industrie de la haute technologie	—	—	—	—
Transport ou communication	45	32	39	43
Industrie de fabrication	40	36	33	39
Finance et services	37	36	32	45
Services d'accueil	35	33	33	40
Services financiers et commerciaux	32	45	32	48
Services gouvernementaux	41	32	38	40
Services d'éducation, de santé et sociaux	37	36	31	47
Autres services	40	35	30	45
Agriculture et foresterie	43	29	45	41
<b>NOMBRE D'EMPLOYÉS</b>				
<10	43	32	39	37
11 – 49	35	35	31	47
50 – 99	44	37	39	43
100 – 249	38	36	31	41
250 – 499	43	32	38	45
500 – 999	37	42	24	49
>1000	40	35	36	41
<b>PROFESSION</b>				
Main d'oeuvre	51	25	39	39
Métiers spécialisés	43	33	37	39
Personnel de bureau	40	37	35	45
Professionnels	34	39	31	46
Gestion	33	40	30	43

1 Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

2 Le reste des réponses sont des valeurs de moyenne échelle et elles ne sont pas indiquées.

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

## Obstacles à la pratique de l'activité physique<sup>1</sup> (suite)

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	Manque d'endroits pour faire de l'activité physique près du lieu de travail <sup>2</sup>		Routes trop passantes près du travail	
	Peu ou pas important du tout	Plutôt ou très important	Peu ou pas important du tout	Plutôt ou très important
<b>TOTAL, 18 ANS OU PLUS</b>	56 %	26 %	52 %	32 %
femmes	55	27	50	35
hommes	57	26	54	30
<b>18–24</b>	51	26	46	36
femmes	56	–	47	43
hommes	47	–	45	–
<b>25–44</b>	58	25	53	31
femmes	57	27	50	34
men hommes	59	24	56	28
<b>45–64</b>	54	28	53	33
femmes	50	30	51	34
hommes	58	26	56	32
<b>RÉGION</b>				
<b>Est</b>	61	23	57	27
Terre-Neuve	65	–	53	31
Île-du-Prince-Édouard	62	26	59	27
Nouvelle-Écosse	61	24	55	26
Nouveau-Brunswick	59	23	61	27
<b>Québec</b>	55	33	51	35
<b>Ontario</b>	51	27	49	34
<b>Ouest</b>	62	21	57	28
Manitoba	70	–	67	25
Saskatchewan	60	25	51	35
Alberta	58	22	55	30
Colombie-Britannique	64	–	57	25
<b>Nord</b>	56	28	68	23
Yukon	65	22	69	22
Territoires du Nord-Ouest	62	22	66	24
Nunavut	–	–	–	–
<b>DÉPENSE ÉNERGÉTIQUE</b>				
Actifs (≥3 KJ) <sup>3</sup>	59	25	52	32
Modérément actifs (1,5–2,9 KJ)	53	30	57	31
Peu actifs (0,5–1,4 KJ)	60	27	54	29
Inactifs (<0,5 KJ)	51	26	48	35

1 Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

2 Le reste des réponses sont des valeurs de moyenne échelle et elles ne sont pas indiquées.

3 Kilocalories/kilogramme de poids/jour; une dépense énergétique de 3 KJ correspond à environ une heure de marche par jour.

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

## Obstacles à la pratique de l'activité physique<sup>1</sup> (suite)

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	Manque d'endroits pour faire de l'activité physique près du lieu de travail <sup>2</sup>		Routes trop passantes près du travail	
	Peu ou pas important du tout	Plutôt ou très important	Peu ou pas important du tout	Plutôt ou très important
<b>NIVEAU D'INSTRUCTION</b>				
Inférieur au secondaire	49 %	39 %	40 %	48 %
Secondaire	53	28	48	34
Collégial	54	26	53	33
Universitaire	63	23	59	26
<b>SITUATION D'EMPLOI</b>				
Employé à temps plein	55	27	53	32
Employé à temps partiel	56	25	49	36
<b>REVENU FAMILIAL</b>				
< 20 000 \$	68	—	59	—
20 000 \$ – 29 999 \$	54	33	48	41
30 000 \$ – 39 999 \$	51	29	43	43
40 000 \$ – 59 999 \$	52	28	44	39
60 000 \$ – 79 999 \$	61	28	56	28
80 000 \$ – 99 999 \$	52	30	54	33
≥ 100,000 \$	61	20	57	26
<b>POPULATION DE LA LOCALITÉ</b>				
< 1 000	52	25	51	22
1 000 – 4 999	53	30	52	34
5 000 – 9 999	59	25	55	34
10 000 – 74 999	52	29	53	33
75 000 – 299 999	60	25	59	27
≥ 300 000	61	24	49	35
<b>SITUATION MATRIMONIALE</b>				
Personne avec conjoint	57	26	53	32
Veuve, divorcée ou séparée	54	28	52	39
Jamais mariée	53	27	51	31

1 Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

2 Le reste des réponses sont des valeurs de moyenne échelle et elles ne sont pas indiquées.

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



## Obstacles à la pratique de l'activité physique<sup>1</sup> (suite)

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	Manque d'endroits pour faire de l'activité physique près du lieu de travail <sup>2</sup>		Routes trop passantes près du travail	
	Peu ou pas important du tout	Plutôt ou très important	Peu ou pas important du tout	Plutôt ou très important
<b>SECTEUR</b>				
Entreprise privée	56 %	27 %	51 %	31 %
Organisation gouvernementale ou publique	57	24	57	32
Organisation sans but lucratif	43	46	43	45
<b>BRANCHE D'ACTIVITÉ</b>				
Commerce	48	33	50	34
Vente au détail ou vente en gros	48	33	50	34
Industrie et fabrication	56	25	53	32
Industrie du bâtiment	56	24	57	29
Industrie de la haute technologie	62	—	57	—
Transport ou communication	65	21	56	25
Industrie de fabrication	53	26	46	38
Finance et services	55	25	52	33
Services d'accueil	46	30	31	47
Services financiers et commerciaux	59	26	53	33
Services gouvernementaux	51	29	60	25
Services d'éducation, de santé et sociaux	59	23	54	32
Autres services	56	—	51	33
Agriculture et foresterie	74	—	60	—
<b>NOMBRE D'EMPLOYÉS</b>				
<10	61	23	58	26
11 – 49	53	29	50	32
50 – 99	59	26	55	30
100 – 249	49	27	46	38
250 – 499	47	38	45	42
500 – 999	62	—	63	29
>1000	58	26	56	31
<b>PROFESSION</b>				
Main d'oeuvre	52	27	46	37
Métiers spécialisés	59	25	53	35
Personnel de bureau	48	32	43	38
Professionnels	60	23	59	28
Gestion	57	29	57	26

1 Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

2 Le reste des réponses sont des valeurs de moyenne échelle et elles ne sont pas indiquées.

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

# Influences possibles sur le recrutement et le roulement des employés

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	Personnes dont la décision d'accepter un emploi a été influencée par les possibilités d'activités physiques offertes <sup>1,2</sup>			Personnes dont la décision de garder leur emploi actuel a été influencée par les possibilités d'activités physiques offertes <sup>1,2</sup>		
	Un peu ou pas du tout	Moyennement	Beaucoup/énormément	Un peu ou pas du tout	Moyennement	Beaucoup/énormément
<b>TOTAL, 18 ANS OU PLUS</b>	84 %	7 %	9 %	54 %	21 %	25 %
femmes	85	6	9	56	17	28
hommes	83	8	9	53	24	23
<b>18–24</b>	80	—	—	47	23	30
femmes	86	—	—	51	—	—
hommes	75	—	—	44	—	—
<b>25–44</b>	83	9	8	53	20	26
femmes	83	8	9	55	17	28
men hommes	82	10	8	52	23	25
<b>45–64</b>	89	4	7	59	19	22
femmes	89	—	—	59	17	24
hommes	89	—	—	58	21	20
<b>RÉGION</b>						
<b>Est</b>	83	10	7	53	19	28
Terre-Neuve	89	—	—	59	—	—
Île-du-Prince-Édouard	80	—	—	51	—	—
Nouvelle-Écosse	79	—	—	51	—	30
Nouveau-Brunswick	84	—	—	52	—	29
<b>Québec</b>	83	—	—	55	19	26
<b>Ontario</b>	84	8	8	53	21	27
<b>Ouest</b>	86	—	9	56	22	22
Manitoba	89	—	—	56	—	—
Saskatchewan	87	—	—	56	23	—
Alberta	80	—	—	54	20	26
Colombie-Britannique	90	—	—	60	—	—
<b>Nord</b>	76	12	12	51	23	27
Yukon	79	—	—	57	—	30
Territoires du Nord-Ouest	77	—	—	48	23	29
Nunavut	—	—	—	—	—	—
<b>DÉPENSE ÉNERGÉTIQUE</b>						
Actifs (≥3 KkJ <sup>3</sup> )	79	8	13	49	19	32
Modérément actifs (1,5–2,9 KkJ)	89	—	—	57	20	23
Peu actifs (0,5–1,4 KkJ)	87	8	—	58	20	22
Inactifs (<0,5 KkJ)	85	7	8	55	23	21

1 Les données comprennent seulement les personnes qui sont sur le marché du travail et qui ont des occasions pour l'activité physique au milieu du travail.

2 Le reste des réponses sont des réponses «qui ne s'appliquent pas» et elles ne sont pas indiquées.

3 Kilocalories/kilogramme de poids/jour; une dépense énergétique de 3 KkJ correspond à environ une heure de marche par jour.

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

# *Influences possibles sur le recrutement et le roulement des employés (suite)*

*Sondage indicateur de l'activité physique en 2006*

	Personnes dont la décision d'accepter un emploi a été influencée par les possibilités d'activités physiques offertes <sup>1,2</sup>			Personnes dont la décision de garder leur emploi actuel a été influencée par les possibilités d'activités physiques offertes <sup>1,2</sup>		
	Un peu ou pas du tout	Moyennement	Beaucoup/énormément	Un peu ou pas du tout	Moyennement	Beaucoup/énormément
<b>NIVEAU D'INSTRUCTION</b>						
Inférieur au secondaire	78 %	—	—	43 %	30 %	27 %
Secondaire	81	7	12	51	19	30
Collégial	87	8	6	53	22	26
Universitaire	86	6	8	61	20	20
<b>SITUATION D'EMPLOI</b>						
Employé à temps plein	84	8	8	53	22	25
Employé à temps partiel	86	—	—	59	17	25
<b>REVENU FAMILIAL</b>						
< 20 000 \$	84	—	—	72	—	—
20 000 \$ – 29 999 \$	73	—	—	39	—	40
30 000 \$ – 39 999 \$	83	—	—	46	28	26
40 000 \$ – 59 999 \$	82	—	11	58	16	26
60 000 \$ – 79 999 \$	86	—	—	52	21	28
80 000 \$ – 99 999 \$	86	—	—	52	19	29
≥ 100,000 \$	87	—	9	60	22	18
<b>POPULATION DE LA LOCALITÉ</b>						
< 1 000	81	—	—	60	22	19
1 000 – 4 999	79	7	—	50	22	29
5 000 – 9 999	88	—	—	60	17	23
10 000 – 74 999	82	7	11	55	16	29
75 000 – 299 999	89	—	—	59	22	20
≥ 300 000	85	—	—	54	23	24
<b>SITUATION MATRIMONIALE</b>						
Personne avec conjoint	86	6	8	57	21	23
Veuve, divorcée ou séparée	86	—	—	52	15	33
Jamais mariée	78	10	12	48	22	30

1 Les données comprennent seulement les personnes qui sont sur le marché du travail et qui ont des occasions pour l'activité physique au milieu du travail.

2 Le reste des réponses sont des réponses «qui ne s'appliquent pas» et elles ne sont pas indiquées.

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

# ***Influences possibles sur le recrutement et le roulement des employés (suite)***

*Sondage indicateur de l'activité physique en 2006*

	Personnes dont la décision d'accepter un emploi a été influencée par les possibilités d'activités physiques offertes <sup>1,2</sup>			Personnes dont la décision de garder leur emploi actuel a été influencée par les possibilités d'activités physiques offertes <sup>1,2</sup>		
	Un peu ou pas du tout	Moyennement	Beaucoup/énormément	Un peu ou pas du tout	Moyennement	Beaucoup/énormément
<b>SECTEUR</b>						
Entreprise privée	84 %	8 %	8 %	55 %	20 %	25 %
Organisation gouvernementale ou publique	87	5	8	55	21	25
Organisation sans but lucratif	85	–	–	44	–	33
<b>BRANCHE D'ACTIVITÉ</b>						
Commerce	79	–	–	47	25	28
Vente au détail ou vente en gros	79	–	–	47	25	28
Industrie et fabrication	85	7	8	49	26	25
Industrie du bâtiment	83	–	–	50	–	26
Industrie de la haute technologie	87	–	–	63	–	–
Transport ou communication	87	–	–	55	26	19
Industrie de fabrication	83	–	–	43	–	28
Finance et services	88	4	8	59	18	23
Services d'accueil	87	–	–	48	–	–
Services financiers et commerciaux	94	–	–	59	–	29
Services gouvernementaux	82	–	–	59	22	19
Services d'éducation, de santé et sociaux	88	5	7	60	17	23
Autres services	92	–	–	69	–	–
Agriculture et foresterie	82	–	–	61	–	–
<b>NOMBRE D'EMPLOYÉS</b>						
<10	76	–	17	56	20	24
11 – 49	89	6	5	53	22	26
50 – 99	81	–	–	42	22	36
100 – 249	89	–	–	61	21	19
250 – 499	83	–	–	52	–	29
500 – 999	79	–	–	55	–	–
>1000	85	–	–	54	21	25
<b>PROFESSION</b>						
Main d'oeuvre	78	–	–	51	23	26
Métiers spécialisés	82	8	10	51	20	30
Personnel de bureau	88	–	–	53	21	26
Professionnels	88	5	7	61	18	21
Gestion	85	–	9	55	22	24

1 Les données comprennent seulement les personnes qui sont sur le marché du travail et qui ont des occasions pour l'activité physique au milieu du travail.

2 Le reste des réponses sont des réponses «qui ne s'appliquent pas» et elles ne sont pas indiquées.

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

# Opinions relatives aux avantages que l'activité physique procure dans l'occupation d'un emploi<sup>1</sup>

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	La pratique régulière de l'activité physique aide les gens à			
	Gérer et réduire le stress <sup>2</sup>	Être plus productifs <sup>2</sup>	Guérir plus rapidement des maladies mineures <sup>2</sup>	Être plus efficace au travail <sup>2</sup>
<b>TOTAL, 18 ANS OU PLUS</b>	91 %	89 %	88 %	85 %
femmes	94	94	91	90
hommes	88	86	86	81
<b>18-24</b>	86	85	85	74
femmes	93	93	88	85
hommes	81	80	84	67
<b>25-44</b>	93	91	90	88
femmes	95	95	92	92
men hommes	91	87	88	85
<b>45-64</b>	90	89	88	85
femmes	92	91	90	89
hommes	88	88	86	82
<b>RÉGION</b>				
<b>Est</b>	91	89	89	85
Terre-Neuve	90	93	92	89
Île-du-Prince-Édouard	93	89	86	83
Nouvelle-Écosse	96	87	89	82
Nouveau-Brunswick	85	90	88	87
<b>Québec</b>	88	85	89	83
<b>Ontario</b>	92	91	87	84
<b>Ouest</b>	92	91	89	87
Manitoba	91	91	89	83
Saskatchewan	94	95	91	87
Alberta	90	92	90	91
Colombie-Britannique	93	89	89	84
<b>Nord</b>	89	92	86	85
Yukon	94	95	92	87
Territoires du Nord-Ouest	90	91	90	87
Nunavut	—	—	—	—
<b>DÉPENSE ÉNERGÉTIQUE</b>				
Actifs (≥3 KkJ <sup>3</sup> )	96	94	95	88
Modérément actifs (1,5-2,9 KkJ)	93	90	90	84
Peu actifs (0,5-1,4 KkJ)	90	90	87	87
Inactifs (<0,5 KkJ)	84	83	82	80

1 Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

2 Pourcentage des répondants qui sont passablement ou fortement d'accord avec le fait que ceci est un bienfait que procure l'activité physique.

3 Kilocalories/kilogramme de poids/jour; une dépense énergétique de 3 KkJ correspond à environ une heure de marche par jour.

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

# Opinions relatives aux avantages que l'activité physique procure dans l'occupation d'un emploi<sup>1</sup> (suite)

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	La pratique régulière de l'activité physique aide les gens à			
	Gérer et réduire le stress <sup>2</sup>	Être plus productifs <sup>2</sup>	Guérir plus rapidement des maladies mineures <sup>2</sup>	Être plus efficace au travail <sup>2</sup>
<b>NIVEAU D'INSTRUCTION</b>				
Inférieur au secondaire	78 %	84 %	81 %	77 %
Secondaire	88	87	87	80
Collégial	93	91	88	87
Universitaire	94	92	93	90
<b>SITUATION D'EMPLOI</b>				
Employé à temps plein	91	89	89	85
Employé à temps partiel	92	89	86	86
<b>REVENU FAMILIAL</b>				
< 20 000 \$	75	80	71	76
20 000 \$ – 29 999 \$	87	90	91	88
30 000 \$ – 39 999 \$	91	91	96	80
40 000 \$ – 59 999 \$	90	87	87	85
60 000 \$ – 79 999 \$	94	92	86	83
80 000 \$ – 99 999 \$	95	93	94	92
≥ 100,000 \$	93	90	90	87
<b>POPULATION DE LA LOCALITÉ</b>				
< 1 000	86	85	83	76
1 000 – 4 999	91	90	91	86
5 000 – 9 999	90	91	87	82
10 000 – 74 999	92	93	92	88
75 000 – 299 999	89	87	85	84
≥ 300 000	93	90	88	87
<b>SITUATION MATRIMONIALE</b>				
Personne avec conjoint	92	91	90	88
Veuve, divorcée ou séparée	87	85	86	84
Jamais mariée	87	87	86	77

1 Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

2 Pourcentage des répondants qui sont passablement ou fortement d'accord avec le fait que ceci est un bienfait que procure l'activité physique.

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

# Opinions relatives aux avantages que l'activité physique procure dans l'occupation d'un emploi<sup>1</sup> (suite)

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	La pratique régulière de l'activité physique aide les gens à			
	Gérer et réduire le stress <sup>2</sup>	Être plus productifs <sup>2</sup>	Guérir plus rapidement des maladies mineures <sup>2</sup>	Être plus efficace au travail <sup>2</sup>
<b>SECTEUR</b>				
Entreprise privée	90 %	89 %	88 %	85 %
Organisation gouvernementale ou publique	92	91	88	86
Organisation sans but lucratif	96	86	96	82
<b>BRANCHE D'ACTIVITÉ</b>				
Commerce	83	86	85	82
Vente au détail ou vente en gros	83	86	85	82
Industrie et fabrication	90	90	87	84
Industrie du bâtiment	86	91	84	84
Industrie de la haute technologie	89	83	91	86
Transport ou communication	92	88	85	81
Industrie de fabrication	94	89	91	87
Finance et services	93	90	91	86
Services d'accueil	94	91	90	76
Services financiers et commerciaux	90	91	90	84
Services gouvernementaux	93	94	93	91
Services d'éducation, de santé et sociaux	94	90	94	88
Autres services	92	85	81	85
Agriculture et foresterie	90	84	86	81
<b>NOMBRE D'EMPLOYÉS</b>				
<10	88	88	88	85
11 – 49	93	90	88	82
50 – 99	94	95	90	92
100 – 249	86	84	89	83
250 – 499	89	89	84	87
500 – 999	90	88	87	83
>1000	95	91	91	85
<b>PROFESSION</b>				
Main d'oeuvre	83	84	86	78
Métiers spécialisés	92	87	86	83
Personnel de bureau	93	92	88	85
Professionnels	95	92	92	88
Gestion	92	92	88	89

1 Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

2 Pourcentage des répondants qui sont passablement ou fortement d'accord avec le fait que ceci est un bienfait que procure l'activité physique.

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

# Absentéisme<sup>1</sup>

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	Journées d'absence au travail		
	0 journée <sup>2</sup>	1 à 5 journées <sup>2</sup>	6 journées ou plus <sup>2</sup>
<b>TOTAL, 18 ANS OU PLUS</b>	47 %	37 %	16 %
femmes	42	36	22
hommes	52	37	11
<b>18–24</b>	45	39	15
femmes	–	38	–
hommes	55	40	–
<b>25–44</b>	43	40	17
femmes	39	39	23
men hommes	46	42	12
<b>45–64</b>	53	31	16
femmes	48	32	20
hommes	58	31	12
<b>RÉGION</b>			
<b>Est</b>	44	41	15
Terre-Neuve	44	40	–
Île-du-Prince-Édouard	47	40	–
Nouvelle-Écosse	44	39	–
Nouveau-Brunswick	44	45	–
<b>Québec</b>	51	33	16
<b>Ontario</b>	43	42	15
<b>Ouest</b>	51	30	19
Manitoba	39	34	27
Saskatchewan	38	37	25
Alberta	51	30	19
Colombie-Britannique	59	27	–
<b>Nord</b>	37	41	22
Yukon	37	42	21
Territoires du Nord-Ouest	39	39	23
Nunavut	–	–	–
<b>DÉPENSE ÉNERGÉTIQUE</b>			
Actifs (≥3 KKJ <sup>3</sup> )	50	37	13
Modérément actifs (1,5–2,9 KKJ)	44	37	19
Peu actifs (0,5–1,4 KKJ)	42	38	20
Inactifs (<0,5 KKJ)	50	35	15

1 Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

2 Nombre de jours d'absence du travail, pris l'an dernier, pour cause de maladie, de blessure ou d'invalidité.

3 Kilocalories/kilogramme de poids/jour; une dépense énergétique de 3 KKJ correspond à environ une heure de marche par jour.

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



## Absentéisme<sup>1</sup> (suite)

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	Journées d'absence au travail		
	0 journée <sup>2</sup>	1 à 5 journées <sup>2</sup>	6 journées ou plus <sup>2</sup>
<b>NIVEAU D'INSTRUCTION</b>			
Inférieur au secondaire	53 %	37 %	10 %
Secondaire	51	33	16
Collégial	44	38	18
Universitaire	46	39	15
<b>SITUATION D'EMPLOI</b>			
Employé à temps plein	46	38	16
Employé à temps partiel	56	30	14
<b>REVENU FAMILIAL</b>			
< 20 000 \$	69	—	—
20 000 \$ – 29 999 \$	47	37	—
30 000 \$ – 39 999 \$	48	38	14
40 000 \$ – 59 999 \$	43	33	24
60 000 \$ – 79 999 \$	37	41	22
80 000 \$ – 99 999 \$	43	37	20
≥ 100,000 \$	52	40	8
<b>POPULATION DE LA LOCALITÉ</b>			
< 1 000	48	36	16
1 000 – 4 999	49	32	19
5 000 – 9 999	42	45	13
10 000 – 74 999	48	34	18
75 000 – 299 999	46	37	16
≥ 300 000	47	38	15
<b>SITUATION MATRIMONIALE</b>			
Personne avec conjoint	49	36	16
Veuve, divorcée ou séparée	47	34	19
Jamais mariée	43	41	16

1 Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

2 Nombre de jours d'absence du travail, pris l'an dernier, pour cause de maladie, de blessure ou d'invalidité.

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

## Absentéisme<sup>1</sup> (suite)

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	Journées d'absence au travail		
	0 journée <sup>2</sup>	1 à 5 journées <sup>2</sup>	6 journées ou plus <sup>2</sup>
<b>SECTEUR</b>			
Entreprise privée	54 %	33 %	13 %
Organisation gouvernementale ou publique	35	42	22
Organisation sans but lucratif	43	42	—
<b>BRANCHE D'ACTIVITÉ</b>			
Commerce	48	34	18
Vente au détail ou vente en gros	48	34	18
Industrie et fabrication	54	35	11
Industrie du bâtiment	64	30	—
Industrie de la haute technologie	—	—	—
Transport ou communication	58	32	9
Industrie de fabrication	47	37	—
Finance et services	41	40	19
Services d'accueil	39	40	—
Services financiers et commerciaux	42	47	—
Services gouvernementaux	32	41	27
Services d'éducation, de santé et sociaux	39	41	20
Autres services	57	30	—
Agriculture et foresterie	65	27	—
<b>NOMBRE D'EMPLOYÉS</b>			
<10	60	30	10
11 – 49	45	39	15
50 – 99	55	25	20
100 – 249	43	42	16
250 – 499	42	34	25
500 – 999	40	43	—
>1000	41	41	18
<b>PROFESSION</b>			
Main d'oeuvre	48	33	19
Métiers spécialisés	50	34	17
Personnel de bureau	40	42	18
Professionnels	42	42	16
Gestion	55	35	11

1 Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

2 Nombre de jours d'absence du travail, pris l'an dernier, pour cause de maladie, de blessure ou d'invalidité.

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

# Blessures, maladies et stress reliés au travail<sup>1</sup>

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	Blessés au travail	Souffre d'une maladie causée par leur travail	Souffre du stress ou d'un autre problème de santé mentale ou émotionnelle à cause du travail
<b>TOTAL, 18 ANS OU PLUS</b>	12 %	11 %	20 %
femmes	10	13	24
hommes	13	10	17
<b>18–24</b>	21	–	22
femmes	–	–	–
hommes	–	–	–
<b>25–44</b>	11	12	23
femmes	10	14	26
men hommes	13	9	20
<b>45–64</b>	9	7	17
femmes	11	10	22
hommes	8	–	13
<b>RÉGION</b>			
<b>Est</b>	11	12	18
Terre-Neuve	–	–	–
Île-du-Prince-Édouard	–	–	–
Nouvelle-Écosse	–	–	–
Nouveau-Brunswick	–	–	–
Québec	–	–	24
Ontario	14	11	21
Ouest	11	11	18
Manitoba	–	–	19
Saskatchewan	–	–	–
Alberta	–	–	–
Colombie-Britannique	–	–	–
<b>Nord</b>	12	9	24
Yukon	–	–	25
Territoires du Nord-Ouest	–	–	27
Nunavut	–	–	–
<b>DÉPENSE ÉNERGÉTIQUE</b>			
Actifs (≥3 KJ) <sup>2</sup>	11	12	18
Modérément actifs (1,5–2,9 KJ)	14	13	23
Peu actifs (0,5–1,4 KJ)	9	7	23
Inactifs (<0,5 KJ)	13	11	19

1 Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

2 Kilocalories/kilogramme de poids/jour; une dépense énergétique de 3 KJ correspond à environ une heure de marche par jour.

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

## ***Blessures, maladies et stress reliés au travail<sup>1</sup> (suite)***

*Sondage indicateur de l'activité physique en 2006*

	<b>Blessés au travail</b>	<b>Souffre d'une maladie causée par leur travail</b>	<b>Souffre du stress ou d'un autre problème de santé mentale ou émotionnelle à cause du travail</b>
<i><b>NIVEAU D'INSTRUCTION</b></i>			
Inférieur au secondaire	18 %	—	19 %
Secondaire	16	13	22
Collégial	13	10	19
Universitaire	6	10	22
<i><b>SITUATION D'EMPLOI</b></i>			
Employé à temps plein	11	11	21
Employé à temps partiel	16	12	19
<i><b>REVENU FAMILIAL</b></i>			
< 20 000 \$	—	—	—
20 000 \$ – 29 999 \$	—	—	—
30 000 \$ – 39 999 \$	—	19	28
40 000 \$ – 59 999 \$	15	13	23
60 000 \$ – 79 999 \$	11	10	19
80 000 \$ – 99 999 \$	14	10	22
≥ 100,000 \$	8	11	20
<i><b>POPULATION DE LA LOCALITÉ</b></i>			
< 1 000	—	—	18
1 000 – 4 999	12	9	16
5 000 – 9 999	19	—	22
10 000 – 74 999	13	15	24
75 000 – 299 999	10	9	19
≥ 300 000	7	9	20
<i><b>SITUATION MATRIMONIALE</b></i>			
Personne avec conjoint	10	9	19
Veuve, divorcée ou séparée	11	11	25
Jamais mariée	18	18	24

<sup>1</sup> Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

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

## ***Blessures, maladies et stress reliés au travail<sup>1</sup> (suite)***

*Sondage indicateur de l'activité physique en 2006*

	<b>Blessés au travail</b>	<b>Souffre d'une maladie causée par leur travail</b>	<b>Souffre du stress ou d'un autre problème de santé mentale ou émotionnelle à cause du travail</b>
<b>SECTEUR</b>			
Entreprise privée	9 %	8 %	19 %
Organisation gouvernementale ou publique	15	15	23
Organisation sans but lucratif	—	—	29
<b>BRANCHE D'ACTIVITÉ</b>			
Commerce	—	—	21
Vente au détail ou vente en gros	—	—	21
Industrie et fabrication	13	8	19
Industrie du bâtiment	—	—	—
Industrie de la haute technologie	—	—	—
Transport ou communication	12	—	13
Industrie de fabrication	—	—	25
Finance et services	12	15	23
Services d'accueil	—	—	—
Services financiers et commerciaux	—	—	25
Services gouvernementaux	—	—	33
Services d'éducation, de santé et sociaux	10	16	23
Autres services	—	—	—
Agriculture et foresterie	—	—	—
<b>NOMBRE D'EMPLOYÉS</b>			
<10	9	—	15
11 – 49	12	15	22
50 – 99	—	—	22
100 – 249	17	—	20
250 – 499	—	—	23
500 – 999	—	—	25
>1000	7	13	21
<b>PROFESSION</b>			
Main d'œuvre	21	16	23
Métiers spécialisés	17	15	17
Personnel de bureau	—	—	21
Professionnels	8	9	22
Gestion	—	—	19

1 Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

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

# Attitude de l'employeur et soutien de l'activité physique

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	L'employeur appuie et encourage la pratique de l'activité physique <sup>1,2</sup>		Personnes croyant que l'appui de l'employeur aiderait les employés à être physiquement actifs <sup>3</sup>	Personnes croyant que l'appui de l'employeur aide vraiment les employés à être physiquement actifs
	Quelque peu ou aucunement	Beaucoup ou grandement		
<b>TOTAL, ADULTES (18 ANS ET PLUS)</b>	55 %	25 %	44 %	70 %
femmes	56	23	47	69
hommes	55	25	41	71
<b>18-24</b>	53	24	—	74
femmes	47	—	—	76
hommes	56	24	—	73
<b>25-44</b>	53	27	45	73
femmes	55	24	46	74
hommes	51	29	44	73
<b>45-64</b>	59	22	50	63
femmes	59	23	52	60
hommes	60	22	48	67
<b>RÉGION</b>				
<b>Est</b>	55	23	57	73
Terre-Neuve	67	—	—	83
Île-du-Prince-Édouard	53	—	—	70
Nouvelle-Écosse	50	27	—	73
Nouveau-Brunswick	53	—	—	68
<b>Québec</b>	59	20	31	66
<b>Ontario</b>	55	24	44	74
<b>Ouest</b>	54	30	55	67
Manitoba	57	—	—	67
Saskatchewan	41	31	—	70
Alberta	53	28	66	74
Colombie-Britannique	58	34	—	56
<b>Nord</b>	47	32	69	79
Yukon	43	34	—	79
Territoires du Nord-Ouest	47	31	—	81
Nunavut <sup>1</sup>	—	—	—	—
<b>DÉPENSE ÉNERGÉTIQUE</b>				
Actifs (≥3 KJ) <sup>4</sup>	49	33	44	69
Modérément actifs (1,5-2,9 KJ)	59	23	41	71
Peu actifs (0,5-1,4 KJ)	56	21	51	68
Inactifs (<0,5 KJ)	60	18	40	75

1 Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

2 Le reste des réponses sont des valeurs de moyenne échelle et elles ne sont pas indiquées.

3 Les données incluent seulement les personnes qui considèrent que leur employeur ne soutient pas la pratique de l'activité physique.

4 Kilocalories/kilogramme de poids/jour; une dépense énergétique de 3 KJ correspond à environ une heure de marche par jour.

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

## Attitude de l'employeur et soutien de l'activité physique (suite)

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	L'employeur appuie et encourage la pratique de l'activité physique <sup>1,2</sup>		Personnes croyant que l'appui de l'employeur aiderait les employés à être physiquement actifs <sup>3</sup>	Personnes croyant que l'appui de l'employeur aide vraiment les employés à être physiquement actifs
	Quelque peu ou aucunement	Beaucoup ou grandement		
<b>NIVEAU D'INSTRUCTION</b>				
Inférieur au secondaire	57 %	22 %	47 %	69 %
Secondaire	57	24	45	81
Collégial	55	25	39	70
Universitaire	54	26	46	63
<b>SITUATION D'EMPLOI</b>				
Employé à temps plein	56	25	45	70
Employé à temps partiel	54	23	36	73
<b>REVENU FAMILIAL</b>				
< 20 000 \$	63	—	—	56
20 000 \$ - 29 999 \$	61	20	45	82
30 000 \$ - 39 999 \$	61	20	53	70
40 000 \$ - 59 999 \$	57	18	44	76
60 000 \$ - 79 999 \$	57	24	46	70
80 000 \$ - 99 999 \$	56	22	43	64
≥ 100 000 \$	50	34	38	67
<b>POPULATION DE LA LOCALITÉ</b>				
< 1 000	48	31	—	77
1 000 - 4 999	58	20	49	71
5 000 - 9 999	52	20	49	64
10 000 - 74 999	54	27	38	75
75 000 - 299 999	53	26	46	72
≥ 300 000	57	24	49	67
<b>SITUATION MATRIMONIALE</b>				
Personne avec conjoint	55	25	47	69
Veuve, divorcée ou séparée	59	23	42	76
Jamais mariée	55	24	34	72

1 Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

2 Le reste des réponses sont des valeurs de moyenne échelle et elles ne sont pas indiquées.

3 Les données incluent seulement les personnes qui considèrent que leur employeur ne soutient pas la pratique de l'activité physique.

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

## Attitude de l'employeur et soutien de l'activité physique (suite)

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	L'employeur appuie et encourage la pratique de l'activité physique <sup>1,2</sup>		Personnes croyant que l'appui de l'employeur aiderait les employés à être physiquement actifs <sup>3</sup>	Personnes croyant que l'appui de l'employeur aide vraiment les employés à être physiquement actifs
	Quelque peu ou aucunement	Beaucoup ou grandement		
<b>SECTEUR</b>				
Entreprise privée	56 %	25 %	44 %	71 %
Organisation gouvernementale ou publique	56	24	43	67
Organisation sans but lucratif	51	29	—	80
<b>BRANCHE D'ACTIVITÉ</b>				
Commerce	64	13	46	78
Vente au détail ou vente en gros	64	13	46	78
Industrie et fabrication	59	23	44	72
Industrie du bâtiment	48	29	—	80
Industrie de la haute technologie	—	—	—	67
Transport ou communication	54	26	38	65
Industrie de fabrication	70	—	52	65
Finance et services	54	26	43	65
Services d'accueil	61	22	—	78
Services financiers et commerciaux	42	32	—	60
Services gouvernementaux	42	36	—	68
Services d'éducation, de santé et sociaux	60	20	48	62
Autres services	57	26	—	68
Agriculture et foresterie	49	30	—	62
<b>NOMBRE D'EMPLOYÉS</b>				
< 10	48	31	37	76
11 - 49	59	21	43	73
50 - 99	62	23	36	77
100 - 249	66	18	39	61
250 - 499	57	18	—	69
500 - 999	47	26	—	73
> 1000	45	32	49	68
<b>PROFESSION</b>				
Main d'oeuvre	60	21	35	73
Métiers spécialisés	53	25	46	71
Personnel de bureau	64	14	53	65
Professionnels	51	29	38	67
Gestion	55	26	53	73

1 Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

2 Le reste des réponses sont des valeurs de moyenne échelle et elles ne sont pas indiquées.

3 Les données incluent seulement les personnes qui considèrent que leur employeur ne soutient pas la pratique de l'activité physique.

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



# Soutien de l'activité physique au travail<sup>1</sup>

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	L'employeur permet de participer à des événements communautaires à l'activité physique <sup>2</sup>	L'employeur offrent des récompenses ou d'autres formes de reconnaissance
<b>TOTAL, ADULTES (18 ANS ET PLUS)</b>	<b>30 %</b>	<b>10 %</b>
femmes	27	9
hommes	32	12
<b>18-24</b>	<b>29</b>	<b>—</b>
femmes	—	—
hommes	29	—
<b>25-44</b>	<b>31</b>	<b>10</b>
femmes	29	9
hommes	33	11
<b>45-64</b>	<b>27</b>	<b>9</b>
femmes	23	8
hommes	32	11
<b>RÉGION</b>		
<b>Est</b>	<b>40</b>	<b>12</b>
Terre-Neuve	39	—
Île-du-Prince-Édouard	31	—
Nouvelle-Écosse	44	—
Nouveau-Brunswick	37	—
Québec	25	—
Ontario	28	12
Ouest	34	10
Manitoba	31	—
Saskatchewan	34	—
Alberta	35	—
Colombie-Britannique	—	—
<b>Nord</b>	<b>51</b>	<b>19</b>
Yukon	43	—
Territoires du Nord-Ouest	49	17
Nunavut	—	—
<b>DÉPENSE ÉNERGÉTIQUE</b>		
Actifs (≥3 KKJ) <sup>3</sup>	35	13
Modérément actifs (1,5-2,9 KKJ)	29	11
Peu actifs (0,5-1,4 KKJ)	28	7
Inactifs (<0,5 KKJ)	25	8

1 Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

2 Les données incluent seulement les personnes auxquelles l'employeur offre un certain soutien pour la pratique de l'activité physique.

3 Kilocalories/kilogramme de poids/jour; une dépense énergétique de 3 KKJ correspond à environ une heure de marche par jour.

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

## Soutien de l'activité physique au travail<sup>1</sup> (suite)

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	L'employeur permet de participer à des événements communautaires à l'activité physique <sup>2</sup>	L'employeur offrent des récompenses ou d'autres formes de reconnaissance
<b>NIVEAU D'INSTRUCTION</b>		
Inférieur au secondaire	8 %	—
Secondaire	24	11
Collégial	27	9
Universitaire	43	11
<b>SITUATION D'EMPLOI</b>		
Employé à temps plein	31	10
Employé à temps partiel	22	11
<b>REVENU FAMILIAL</b>		
< 20 000 \$	—	—
20 000 \$ - 29 999 \$	22	—
30 000 \$ - 39 999 \$	13	—
40 000 \$ - 59 999 \$	25	10
60 000 \$ - 79 999 \$	31	9
80 000 \$ - 99 999 \$	36	8
≥ 100 000 \$	41	14
<b>POPULATION DE LA LOCALITÉ</b>		
< 1 000	34	—
1 000 - 4 999	28	10
5 000 - 9 999	26	—
10 000 - 74 999	31	13
75 000 - 299 999	30	9
≥ 300 000	34	10
<b>SITUATION MATRIMONIALE</b>		
Personne avec conjoint	31	10
Veuve, divorcée ou séparée	33	12
Jamais mariée	25	10

1 Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

2 Les données incluent seulement les personnes auxquelles l'employeur offre un certain soutien pour la pratique de l'activité physique.

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

## Soutien de l'activité physique au travail<sup>1</sup> (suite)

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	L'employeur permet de participer à des événements communautaires à l'activité physique <sup>2</sup>	L'employeur offrent des récompenses ou d'autres formes de reconnaissance
<b>SECTEUR</b>		
Entreprise privée	29 %	8 %
Organisation gouvernementale ou publique	33	14
Organisation sans but lucratif	28	—
<b>BRANCHE D'ACTIVITÉ</b>		
Commerce	25	—
Vente au détail ou vente en gros	25	—
Industrie et fabrication	29	10
Industrie du bâtiment	24	—
Industrie de la haute technologie	—	—
Transport ou communication	33	—
Industrie de fabrication	—	—
Finance et services	33	13
Services d'accueil	—	—
Services financiers et commerciaux	53	—
Services gouvernementaux	46	23
Services d'éducation, de santé et sociaux	27	10
Autres services	25	—
Agriculture et foresterie	31	—
<b>NOMBRE D'EMPLOYÉS</b>		
< 10	31	—
11 - 49	28	5
50 - 99	35	—
100 - 249	21	—
250 - 499	29	—
500 - 999	38	25
> 1000	36	14
<b>PROFESSION</b>		
Main d'œuvre	18	—
Métiers spécialisés	20	8
Personnel de bureau	23	—
Professionnels	35	12
Gestion	51	13

1 Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

2 Les données incluent seulement les personnes auxquelles l'employeur offre un certain soutien pour la pratique de l'activité physique.

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

# Information sur la condition physique au travail<sup>1</sup>

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	Babillards ou des bulletins relatifs à la condition physique et la santé	Lieux de pratique à l'activités physiques dans la communauté	Informations sur la manière d'être actifs	Séminars, ateliers sur l'activités physiques
<b>TOTAL, ADULTES (18 ANS ET PLUS)</b>	<b>32 %</b>	<b>25 %</b>	<b>28 %</b>	<b>26 %</b>
femmes	31	27	30	29
hommes	33	23	26	23
<b>18-24</b>	<b>27</b>	<b>21</b>	<b>25</b>	<b>21</b>
femmes	—	—	—	—
hommes	—	—	—	—
<b>25-44</b>	<b>33</b>	<b>25</b>	<b>29</b>	<b>27</b>
femmes	33	27	32	31
hommes	33	24	26	23
<b>45-64</b>	<b>33</b>	<b>26</b>	<b>29</b>	<b>26</b>
femmes	31	28	30	28
hommes	35	24	27	24
<b>RÉGION</b>				
<b>Est</b>	<b>37</b>	<b>27</b>	<b>33</b>	<b>30</b>
Terre-Neuve	31	30	35	31
Île-du-Prince-Édouard	28	35	33	23
Nouvelle-Écosse	46	27	34	31
Nouveau-Brunswick	29	24	30	31
Québec	25	19	23	20
Ontario	37	27	29	27
Ouest	30	27	30	27
Manitoba	30	30	40	23
Saskatchewan	32	30	30	29
Alberta	34	27	32	30
Colombie-Britannique	—	—	—	—
<b>Nord</b>	<b>32</b>	<b>34</b>	<b>36</b>	<b>24</b>
Yukon	31	32	35	26
Territoires du Nord-Ouest	31	35	36	27
Nunavut	—	—	—	—
<b>DÉPENSE ÉNERGÉTIQUE</b>				
Actifs (≥3 KKJ) <sup>2</sup>	33	26	31	29
Modérément actifs (1,5-2,9 KKJ)	32	24	30	25
Peu actifs (0,5-1,4 KKJ)	32	24	31	24
Inactifs (<0,5 KKJ)	31	25	22	24

1 Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

2 Kilocalories/kilogramme de poids/jour; une dépense énergétique de 3 KKJ correspond à environ une heure de marche par jour.

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

## Information sur la condition physique au travail<sup>1</sup> (suite)

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	Babillards ou des bulletins relatifs à la condition physique et la santé	Lieux de pratique à l'activités physiques dans la communauté	Informations sur la manière d'être actifs	Séminars, ateliers sur l'activités physiques
<b>NIVEAU D'INSTRUCTION</b>				
Inférieur au secondaire	32 %	30 %	29 %	22 %
Secondaire	30	21	22	23
Collégial	34	24	28	23
Universitaire	32	28	34	32
<b>SITUATION D'EMPLOI</b>				
Employé à temps plein	33	25	28	25
Employé à temps partiel	25	23	28	26
<b>REVENU FAMILIAL</b>				
< 20 000 \$	—	—	—	—
20 000 \$ - 29 999 \$	27	22	26	27
30 000 \$ - 39 999 \$	27	24	22	19
40 000 \$ - 59 999 \$	30	25	23	21
60 000 \$ - 79 999 \$	31	19	28	21
80 000 \$ - 99 999 \$	35	31	32	30
≥ 100 000 \$	32	27	34	33
<b>POPULATION DE LA LOCALITÉ</b>				
< 1 000	25	24	23	19
1 000 - 4 999	34	25	28	24
5 000 - 9 999	26	25	28	23
10 000 - 74 999	36	25	33	28
75 000 - 299 999	29	24	23	24
≥ 300 000	31	25	29	27
<b>SITUATION MATRIMONIALE</b>				
Personne avec conjoint	33	25	29	26
Veuve, divorcée ou séparée	37	32	34	26
Jamais mariée	28	21	23	23

1 Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

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

## Information sur la condition physique au travail<sup>1</sup> (suite)

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	Babillards ou des bulletins relatifs à la condition physique et la santé	Lieux de pratique à l'activités physiques dans la communauté	Informations sur la manière d'être actifs	Séminars, ateliers sur l'activités physiques
<b>SECTEUR</b>				
Entreprise privée	26 %	19 %	22 %	18 %
Organisation gouvernementale ou publique	41	34	38	37
Organisation sans but lucratif	29	30	36	27
<b>BRANCHE D'ACTIVITÉ</b>				
Commerce	26	16	19	13
Vente au détail ou vente en gros	26	16	19	13
Industrie et fabrication	30	22	22	20
Industrie du bâtiment	—	—	—	—
Industrie de la haute technologie	—	—	—	—
Transport ou communication	33	25	26	26
Industrie de fabrication	36	22	23	21
Finance et services	36	30	36	34
Services d'accueil	30	28	23	—
Services financiers et commerciaux	31	30	27	—
Services gouvernementaux	44	31	46	44
Services d'éducation, de santé et sociaux	42	35	43	41
Autres services	17	—	22	—
Agriculture et foresterie	29	17	—	—
<b>NOMBRE D'EMPLOYÉS</b>				
< 10	11	15	20	14
11 - 49	18	17	13	14
50 - 99	30	22	35	24
100 - 249	39	24	23	22
250 - 499	42	28	28	36
500 - 999	58	36	46	41
> 1000	52	43	50	46
<b>PROFESSION</b>				
Main d'oeuvre	31	22	25	23
Métiers spécialisés	33	22	25	22
Personnel de bureau	31	29	26	27
Professionnels	37	30	37	32
Gestion	27	22	26	22

<sup>1</sup> Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

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

# Soutien indirect envers l'activité physique<sup>1</sup>

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	Code vestimentaire plus souple	Horaires souples	Rabais de groupe
<i>TOTAL, ADULTES (18 ANS ET PLUS)</i>	42 %	38 %	26 %
femmes	45	40	26
hommes	39	36	26
18-24	34	50	27
femmes	36	56	—
hommes	33	46	—
25-44	46	40	28
femmes	50	45	30
hommes	43	35	26
45-64	38	31	24
femmes	41	28	24
hommes	36	34	24
<i>RÉGION</i>			
Est	48	41	27
Terre-Neuve	43	35	—
Île-du-Prince-Édouard	41	41	27
Nouvelle-Écosse	50	42	34
Nouveau-Brunswick	49	43	—
Québec	37	34	30
Ontario	41	37	24
Ouest	45	43	26
Manitoba	54	49	28
Saskatchewan	44	40	—
Alberta	43	44	35
Colombie-Britannique	44	40	—
Nord	50	44	21
Yukon	54	59	30
Territoires du Nord-Ouest	51	48	22
Nunavut	—	—	—
<i>DÉPENSE ÉNERGÉTIQUE</i>			
Actifs (≥3 KKJ) <sup>2</sup>	45	43	31
Modérément actifs (1,5-2,9 KKJ)	47	38	30
Peu actifs (0,5-1,4 KKJ)	38	38	28
Inactifs (<0,5 KKJ)	37	32	16

1 Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

2 Kilocalories/kilogramme de poids/jour; une dépense énergétique de 3 KKJ correspond à environ une heure de marche par jour.

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

## *Soutien indirect envers l'activité physique<sup>1</sup> (suite)*

*Sondage indicateur de l'activité physique en 2006*

	Code vestimentaire plus souple	Horaires souples	Rabais de groupe
<b>NIVEAU D'INSTRUCTION</b>			
Inférieur au secondaire	22 %	34 %	20 %
Secondaire	37	37	23
Collégial	41	38	24
Universitaire	52	41	35
<b>SITUATION D'EMPLOI</b>			
Employé à temps plein	42	35	27
Employé à temps partiel	38	52	18
<b>REVENU FAMILIAL</b>			
< 20 000 \$	34	38	—
20 000 \$ - 29 999 \$	43	31	—
30 000 \$ - 39 999 \$	30	29	18
40 000 \$ - 59 999 \$	36	37	22
60 000 \$ - 79 999 \$	48	38	28
80 000 \$ - 99 999 \$	42	35	28
≥ 100 000 \$	45	43	34
<b>POPULATION DE LA LOCALITÉ</b>			
< 1 000	50	44	—
1 000 - 4 999	37	34	21
5 000 - 9 999	38	33	23
10 000 - 74 999	40	36	27
75 000 - 299 999	39	45	24
≥ 300 000	49	41	30
<b>SITUATION MATRIMONIALE</b>			
Personne avec conjoint	43	37	27
Veuve, divorcée ou séparée	43	29	23
Jamais mariée	38	47	24

<sup>1</sup> Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

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



## Soutien indirect envers l'activité physique<sup>1</sup> (suite)

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	Code vestimentaire plus souple	Horaires souples	Rabais de groupe
<i>SECTEUR</i>			
Entreprise privée	40 %	37 %	19 %
Organisation gouvernementale ou publique	44	38	38
Organisation sans but lucratif	55	40	—
<i>BRANCHE D'ACTIVITÉ</i>			
Commerce	35	35	14
Vente au détail ou vente en gros	35	35	14
Industrie et fabrication	41	35	21
Industrie du bâtiment	28	35	—
Industrie de la haute technologie	71	55	—
Transport ou communication	39	40	29
Industrie de fabrication	45	—	24
Finance et services	46	37	34
Services d'accueil	17	32	—
Services financiers et commerciaux	64	42	32
Services gouvernementaux	50	49	48
Services d'éducation, de santé et sociaux	50	33	35
Autres services	40	37	—
Agriculture et foresterie	38	36	—
<i>NOMBRE D'EMPLOYÉS</i>			
< 10	45	47	—
11 - 49	37	33	12
50 - 99	38	40	29
100 - 249	38	32	28
250 - 499	42	30	31
500 - 999	50	47	38
> 1000	47	41	56
<i>PROFESSION</i>			
Main d'oeuvre	29	37	19
Métiers spécialisés	36	31	21
Personnel de bureau	44	30	28
Professionnels	49	43	33
Gestion	52	41	28

1 Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

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

# Utilisation des escaliers en milieu de travail<sup>1</sup>

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	Facilement accessibles	Des enseignes indiquent leur emplacement <sup>2</sup>	Des enseignes encouragent leur utilisation <sup>2</sup>
<b>TOTAL, ADULTES (18 ANS ET PLUS)</b>	76 %	49 %	15 %
femmes	76	52	16
hommes	76	47	14
<b>18-24</b>	70	35	—
femmes	67	—	—
hommes	72	41	—
<b>25-44</b>	76	50	16
femmes	75	53	17
hommes	77	48	15
<b>45-64</b>	78	55	14
femmes	81	61	17
hommes	76	48	11
<b>RÉGION</b>			
<b>Est</b>	79	56	20
Terre-Neuve	79	56	—
Île-du-Prince-Édouard	66	50	—
Nouvelle-Écosse	85	59	—
Nouveau-Brunswick	73	53	—
Québec	76	47	12
Ontario	75	48	18
<b>Ouest</b>	76	51	11
Manitoba	71	49	—
Saskatchewan	72	43	—
Alberta	74	50	—
Colombie-Britannique	80	54	—
<b>Nord</b>	77	54	17
Yukon	81	53	—
Territoires du Nord-Ouest	79	59	20
Nunavut	—	—	—
<b>DÉPENSE ÉNERGÉTIQUE</b>			
Actifs ( $\geq 3$ KKJ) <sup>2</sup>	79	51	15
Modérément actifs (1,5-2,9 KKJ)	76	47	10
Peu actifs (0,5-1,4 KKJ)	76	53	16
Inactifs ( $< 0,5$ KKJ)	71	47	18

1 Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

2 Les données ne comprennent pas ceux qui travaillent à la maison.

3 Kilocalories/kilogramme de poids/jour; une dépense énergétique de 3 KKJ correspond à environ une heure de marche par jour.

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

## Utilisation des escaliers en milieu de travail<sup>1</sup> (suite)

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	Facilement accessibles	Des enseignes indiquent leur emplacement <sup>2</sup>	Des enseignes encouragent leur utilisation <sup>2</sup>
<b>NIVEAU D'INSTRUCTION</b>			
Inférieur au secondaire	74 %	33 %	17 %
Secondaire	71	41	15
Collégial	72	50	16
Universitaire	86	60	13
<b>SITUATION D'EMPLOI</b>			
Employé à temps plein	77	51	15
Employé à temps partiel	72	39	15
<b>REVENU FAMILIAL</b>			
< 20 000 \$	61	41	—
20 000 \$ - 29 999 \$	75	40	—
30 000 \$ - 39 999 \$	73	41	17
40 000 \$ - 59 999 \$	75	48	15
60 000 \$ - 79 999 \$	77	53	17
80 000 \$ - 99 999 \$	74	49	10
≥ 100 000 \$	80	55	13
<b>POPULATION DE LA LOCALITÉ</b>			
< 1 000	68	42	—
1 000 - 4 999	63	34	18
5 000 - 9 999	81	47	19
10 000 - 74 999	76	47	14
75 000 - 299 999	80	51	15
≥ 300 000	80	61	14
<b>SITUATION MATRIMONIALE</b>			
Personne avec conjoint	77	51	15
Veuve, divorcée ou séparée	75	56	17
Jamais mariée	73	41	13

1 Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

2 Les données ne comprennent pas ceux qui travaillent à la maison.

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

## Utilisation des escaliers en milieu de travail<sup>1</sup> (suite)

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	Facilement accessibles	Des enseignes indiquent leur emplacement <sup>2</sup>	Des enseignes encouragent leur utilisation <sup>2</sup>
<b>SECTEUR</b>			
Entreprise privée	74 %	43 %	14 %
Organisation gouvernementale ou publique	82	61	15
Organisation sans but lucratif	67	46	–
<b>BRANCHE D'ACTIVITÉ</b>			
Commerce	63	35	–
Vente au détail ou vente en gros	63	35	–
Industrie et fabrication	75	45	17
Industrie du bâtiment	68	37	–
Industrie de la haute technologie	87	–	–
Transport ou communication	74	44	13
Industrie de fabrication	79	47	–
Finance et services	80	60	14
Services d'accueil	71	45	–
Services financiers et commerciaux	69	58	–
Services gouvernementaux	77	56	–
Services d'éducation, de santé et sociaux	87	68	18
Autres services	79	50	–
Agriculture et foresterie	74	38	–
<b>NOMBRE D'EMPLOYÉS</b>			
< 10	61	25	10
11 - 49	71	36	13
50 - 99	75	39	–
100 - 249	78	46	–
250 - 499	81	66	22
500 - 999	78	67	18
> 1000	89	75	21
<b>PROFESSION</b>			
Main d'œuvre	64	37	11
Métiers spécialisés	73	44	18
Personnel de bureau	73	53	13
Professionnels	90	62	14
Gestion	72	50	18

1 Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

2 Les données ne comprennent pas ceux qui travaillent à la maison.

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

# Pratique de l'activité physique en milieu de travail<sup>1</sup>

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	Événements de loisirs	Sports d'équipe	Événements d'activités physiques	Clubs d'activités physiques	Courtes pauses d'exercice
<b>TOTAL, ADULTES (18 ANS ET PLUS)</b>	48 %	30 %	20 %	15 %	11 %
femmes	42	26	19	15	10
hommes	54	33	20	16	12
<b>18-24</b>	43	32	—	—	—
femmes	—	—	—	—	—
hommes	52	38	—	—	—
<b>25-44</b>	52	32	22	16	12
femmes	46	28	22	17	10
hommes	58	37	21	14	14
<b>45-64</b>	46	25	20	14	9
femmes	41	24	20	11	11
hommes	52	27	20	17	8
<b>RÉGION</b>					
<b>Est</b>	43	30	20	16	10
Terre-Neuve	37	25	—	—	—
Île-du-Prince-Édouard	37	—	—	—	—
Nouvelle-Écosse	47	34	21	—	—
Nouveau-Brunswick	43	32	—	—	—
Québec	48	30	16	—	—
Ontario	47	29	20	14	13
Ouest	51	30	22	19	9
Manitoba	53	29	—	—	—
Saskatchewan	57	37	—	—	—
Alberta	53	31	30	19	—
Colombie-Britannique	47	—	—	—	—
<b>Nord</b>	34	32	32	13	14
Yukon	43	34	31	20	—
Territoires du Nord-Ouest	39	31	39	13	—
Nunavut	—	—	—	—	—
<b>DÉPENSE ÉNERGÉTIQUE</b>					
Actifs (≥3 KKJ) <sup>2</sup>	55	32	23	21	14
Modérément actifs (1,5-2,9 KKJ)	51	27	23	13	11
Peu actifs (0,5-1,4 KKJ)	44	31	19	13	8
Inactifs (<0,5 KKJ)	42	28	14	11	12

1 Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

2 Kilocalories/kilogramme de poids/jour; une dépense énergétique de 3 KKJ correspond à environ une heure de marche par jour.

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

## Pratique de l'activité physique en milieu de travail<sup>1</sup> (suite)

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	Événements de loisirs	Sports d'équipe	Événements d'activités physiques	Clubs d'activités physiques	Courtes pauses d'exercice
<b>NIVEAU D'INSTRUCTION</b>					
Inférieur au secondaire	38 %	22 %	12 %	—	—
Secondaire	47	31	15	14	11
Collégial	47	27	16	14	10
Universitaire	54	35	30	20	12
<b>SITUATION D'EMPLOI</b>					
Employé à temps plein	50	31	20	15	11
Employé à temps partiel	39	19	15	14	13
<b>REVENU FAMILIAL</b>					
< 20 000 \$	—	—	—	—	—
20 000 \$ - 29 999 \$	32	—	—	—	—
30 000 \$ - 39 999 \$	36	21	—	—	—
40 000 \$ - 59 999 \$	47	23	19	14	10
60 000 \$ - 79 999 \$	53	33	22	15	9
80 000 \$ - 99 999 \$	48	31	24	18	8
≥ 100 000 \$	57	41	27	20	15
<b>POPULATION DE LA LOCALITÉ</b>					
< 1 000	50	28	—	—	—
1 000 - 4 999	50	28	17	16	12
5 000 - 9 999	50	32	22	—	—
10 000 - 74 999	48	25	19	16	13
75 000 - 299 999	48	30	21	15	—
≥ 300 000	51	35	21	17	11
<b>SITUATION MATRIMONIALE</b>					
Personne avec conjoint	51	31	21	16	11
Veuve, divorcée ou séparée	43	26	21	16	—
Jamais mariée	43	28	15	14	13

1 Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

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

## Pratique de l'activité physique en milieu de travail<sup>1</sup> (suite)

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	Événements de loisirs	Sports d'équipe	Événements d'activités physiques	Clubs d'activités physiques	Courtes pauses d'exercice
<b>SECTEUR</b>					
Entreprise privée	46 %	23 %	14 %	11 %	11 %
Organisation gouvernementale ou publique	55	40	30	21	11
Organisation sans but lucratif	49	36	—	—	—
<b>BRANCHE D'ACTIVITÉ</b>					
Commerce	31	16	—	—	—
Vente au détail ou vente en gros	31	16	—	—	—
Industrie et fabrication	52	31	16	13	12
Industrie du bâtiment	52	26	—	—	—
Industrie de la haute technologie	—	—	—	—	—
Transport ou communication	50	33	20	18	—
Industrie de fabrication	53	29	—	—	—
Finance et services	51	32	27	21	11
Services d'accueil	45	—	—	—	—
Services financiers et commerciaux	68	31	39	—	—
Services gouvernementaux	56	42	43	29	—
Services d'éducation, de santé et sociaux	48	33	27	22	12
Autres services	40	—	—	—	—
Agriculture et foresterie	50	27	—	—	—
<b>NOMBRE D'EMPLOYÉS</b>					
< 10	28	10	8	7	12
11 - 49	38	18	12	8	8
50 - 99	51	22	20	14	—
100 - 249	47	34	17	13	—
250 - 499	64	42	28	19	—
500 - 999	73	57	37	29	—
> 1000	66	51	34	28	17
<b>PROFESSION</b>					
Main d'oeuvre	37	24	13	13	12
Métiers spécialisés	56	29	14	12	10
Personnel de bureau	43	22	22	16	—
Professionnels	52	38	27	19	12
Gestion	53	27	21	14	13

1 Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

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

# Possibilités d'activité physique existant près du lieu de travail<sup>1</sup>

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	Endroits pour marcher ou faire du jogging	Installations de sports ou de conditionnement physique	Terrains de jeux ou des espaces ouvertes
<b>TOTAL, ADULTES (18 ANS ET PLUS)</b>	55 %	49 %	36 %
femmes	61	50	39
hommes	50	49	34
<b>18-24</b>	43	40	23
femmes	48	41	—
hommes	39	39	23
<b>25-44</b>	58	51	39
femmes	64	52	43
hommes	52	50	35
<b>45-64</b>	57	51	39
femmes	61	50	40
hommes	53	52	38
<b>RÉGION</b>			
<b>Est</b>	66	58	42
Terre-Neuve	55	50	34
Île-du-Prince-Édouard	63	58	49
Nouvelle-Écosse	73	63	41
Nouveau-Brunswick	66	59	48
<b>Québec</b>	44	41	29
<b>Ontario</b>	56	47	36
<b>Ouest</b>	62	56	41
Manitoba	58	57	43
Saskatchewan	59	54	43
Alberta	57	56	38
Colombie-Britannique	69	56	44
<b>Nord</b>	63	59	52
Yukon	74	54	55
Territoires du Nord-Ouest	68	68	51
Nunavut	—	—	—
<b>DÉPENSE ÉNERGÉTIQUE</b>			
Actifs ( $\geq 3$ KKJ) <sup>2</sup>	58	54	39
Modérément actifs (1,5-2,9 KKJ)	59	50	37
Peu actifs (0,5-1,4 KKJ)	58	47	34
Inactifs ( $< 0,5$ KKJ)	49	45	34

<sup>1</sup> Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

<sup>2</sup> Kilocalories/kilogramme de poids/jour; une dépense énergétique de 3 KKJ correspond à environ une heure de marche par jour.

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



## Possibilités d'activité physique existant près du lieu de travail<sup>1</sup> (suite)

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	Endroits pour marcher ou faire du jogging	Installations de sports ou de conditionnement physique	Terrains de jeux ou des espaces ouvertes
<b>NIVEAU D'INSTRUCTION</b>			
Inférieur au secondaire	36 %	37 %	32 %
Secondaire	45	38	28
Collégial	59	53	33
Universitaire	66	58	48
<b>SITUATION D'EMPLOI</b>			
Employé à temps plein	56	50	36
Employé à temps partiel	55	49	39
<b>REVENU FAMILIAL</b>			
< 20 000 \$	46	39	29
20 000 \$ - 29 999 \$	46	32	33
30 000 \$ - 39 999 \$	47	40	30
40 000 \$ - 59 999 \$	51	48	33
60 000 \$ - 79 999 \$	58	52	42
80 000 \$ - 99 999 \$	55	48	34
≥ 100 000 \$	62	55	39
<b>POPULATION DE LA LOCALITÉ</b>			
< 1 000	60	32	46
1 000 - 4 999	56	46	50
5 000 - 9 999	46	43	33
10 000 - 74 999	52	46	32
75 000 - 299 999	59	58	36
≥ 300 000	59	54	36
<b>SITUATION MATRIMONIALE</b>			
Personne avec conjoint	58	51	39
Veuve, divorcée ou séparée	59	50	39
Jamais mariée	48	46	29

1 Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

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

## Possibilités d'activité physique existant près du lieu de travail<sup>1</sup> (suite)

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	Endroits pour marcher ou faire du jogging	Installations de sports ou de conditionnement physique	Terrains de jeux ou des espaces ouvertes
<b>SECTEUR</b>			
Entreprise privée	50 %	45 %	29 %
Organisation gouvernementale ou publique	65	58	46
Organisation sans but lucratif	51	43	37
<b>BRANCHE D'ACTIVITÉ</b>			
Commerce	42	40	27
Vente au détail ou vente en gros	42	40	27
Industrie et fabrication	47	41	27
Industrie du bâtiment	46	29	30
Industrie de la haute technologie	66	66	–
Transport ou communication	47	44	26
Industrie de fabrication	47	40	27
Finance et services	66	56	44
Services d'accueil	57	49	27
Services financiers et commerciaux	74	67	28
Services gouvernementaux	72	61	42
Services d'éducation, de santé et sociaux	66	55	55
Autres services	59	48	41
Agriculture et foresterie	55	38	32
<b>NOMBRE D'EMPLOYÉS</b>			
< 10	62	46	42
11 - 49	50	41	37
50 - 99	50	65	36
100 - 249	48	44	27
250 - 499	49	49	28
500 - 999	64	50	39
> 1000	63	59	36
<b>PROFESSION</b>			
Main d'oeuvre	41	38	24
Métiers spécialisés	46	46	33
Personnel de bureau	58	42	30
Professionnels	64	59	44
Gestion	64	49	36

1 Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

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

# Instructions ou conseils relatifs à la condition physique offerts en milieu de travail<sup>1</sup>

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	Tests de condition physique ou conseils en matière d'activité physique	Instructions relatives à la manière de créer un programme de conditionnement physique	Instruction visant des activités physiques
<b>TOTAL, ADULTES (18 ANS ET PLUS)</b>	14 %	12 %	11 %
femmes	12	12	10
hommes	16	11	11
<b>18-24</b>	—	11	—
femmes	—	—	—
hommes	—	—	—
<b>25-44</b>	17	12	10
femmes	13	14	12
hommes	19	10	9
<b>45-64</b>	13	11	10
femmes	11	10	8
hommes	14	13	12
<b>RÉGION</b>			
<b>Est</b>	16	13	12
Terre-Neuve	—	—	—
Île-du-Prince-Édouard	—	—	—
Nouvelle-Écosse	—	—	—
Nouveau-Brunswick	—	—	—
Québec	—	—	—
Ontario	15	12	10
<b>Ouest</b>	16	12	13
Manitoba	—	—	—
Saskatchewan	—	—	—
Alberta	—	—	—
Colombie-Britannique	—	—	—
<b>Nord</b>	10	13	15
Yukon	—	—	—
Territoires du Nord-Ouest	—	—	16
Nunavut	—	—	—
<b>DÉPENSE ÉNERGÉTIQUE</b>			
Actifs (≥3 KKJ) <sup>2</sup>	18	15	16
Modérément actifs (1,5-2,9 KKJ)	16	10	10
Peu actifs (0,5-1,4 KKJ)	14	12	9
Inactifs (<0,5 KKJ)	8	9	6

1 Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

2 Kilocalories/kilogramme de poids/jour; une dépense énergétique de 3KKJ correspond à environ une heure de marche par jour.

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

## *Instructions ou conseils relatifs à la condition physique offerts en milieu de travail<sup>1</sup> (suite)*

*Sondage indicateur de l'activité physique en 2006*

	Tests de condition physique ou conseils en matière d'activité physique	Instructions relatives à la manière de créer un programme de conditionnement physique	Instruction visant des activités physiques
<b>NIVEAU D'INSTRUCTION</b>			
Inférieur au secondaire	—	—	—
Secondaire	12	11	11
Collégial	14	10	9
Universitaire	18	15	12
<b>SITUATION D'EMPLOI</b>			
Employé à temps plein	15	11	10
Employé à temps partiel	12	11	11
<b>REVENU FAMILIAL</b>			
< 20 000 \$	—	—	—
20 000 \$ - 29 999 \$	—	—	—
30 000 \$ - 39 999 \$	—	—	—
40 000 \$ - 59 999 \$	11	9	8
60 000 \$ - 79 999 \$	10	10	9
80 000 \$ - 99 999 \$	19	10	11
≥ 100 000 \$	22	19	15
<b>POPULATION DE LA LOCALITÉ</b>			
< 1 000	—	—	—
1 000 - 4 999	9	13	13
5 000 - 9 999	—	—	—
10 000 - 74 999	17	12	11
75 000 - 299 999	17	9	10
≥ 300 000	16	14	12
<b>SITUATION MATRIMONIALE</b>			
Personne avec conjoint	15	12	10
Veuve, divorcée ou séparée	15	10	12
Jamais mariée	10	11	13

<sup>1</sup> Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

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

## ***Instructions ou conseils relatifs à la condition physique offerts en milieu de travail<sup>1</sup> (suite)***

*Sondage indicateur de l'activité physique en 2006*

	Tests de condition physique ou conseils en matière d'activité physique	Instructions relatives à la manière de créer un programme de conditionnement physique	Instruction visant des activités physiques
<b>SECTEUR</b>			
Entreprise privée	11 %	8 %	7 %
Organisation gouvernementale ou publique	19	16	15
Organisation sans but lucratif	—	—	—
<b>BRANCHE D'ACTIVITÉ</b>			
Commerce	—	—	—
Vente au détail ou vente en gros	—	—	—
Industrie et fabrication	14	7	7
Industrie du bâtiment	—	—	—
Industrie de la haute technologie	—	—	—
Transport ou communication	15	—	—
Industrie de fabrication	—	—	—
Finance et services	17	17	13
Services d'accueil	—	—	—
Services financiers et commerciaux	—	—	—
Services gouvernementaux	25	20	19
Services d'éducation, de santé et sociaux	19	20	15
Autres services	—	—	—
Agriculture et foresterie	—	—	—
<b>NOMBRE D'EMPLOYÉS</b>			
< 10	10	8	10
11 - 49	4	5	5
50 - 99	—	—	—
100 - 249	11	—	—
250 - 499	16	—	—
500 - 999	—	—	—
> 1000	34	22	17
<b>PROFESSION</b>			
Main d'oeuvre	—	—	—
Métiers spécialisés	15	9	11
Personnel de bureau	—	—	—
Professionnels	19	15	12
Gestion	15	13	9

<sup>1</sup> Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

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

# Aménagements au travail qui soutiennent la pratique de l'activité physique<sup>1</sup>

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	Douches	Lieux servant de vestiaire	Support de bicyclette
<b>TOTAL, ADULTES (18 ANS ET PLUS)</b>	32 %	40 %	37 %
femmes	27	36	40
hommes	36	43	34
<b>18-24</b>	25	37	32
femmes	—	—	—
hommes	31	42	31
<b>25-44</b>	35	42	40
femmes	29	39	44
hommes	40	45	37
<b>45-64</b>	32	38	36
femmes	29	34	39
hommes	34	41	34
<b>RÉGION</b>			
<b>Est</b>	32	38	32
Terre-Neuve	24	29	—
Île-du-Prince-Édouard	29	36	26
Nouvelle-Écosse	37	41	36
Nouveau-Brunswick	32	41	34
<b>Québec</b>	30	34	39
<b>Ontario</b>	29	40	34
<b>Ouest</b>	38	45	41
Manitoba	35	42	46
Saskatchewan	39	51	34
Alberta	34	42	41
Colombie-Britannique	42	47	42
<b>Nord</b>	31	31	33
Yukon	45	41	49
Territoires du Nord-Ouest	30	31	38
Nunavut	—	—	—
<b>DÉPENSE ÉNERGÉTIQUE</b>			
Actifs (≥3 KKJ) <sup>2</sup>	36	47	42
Modérément actifs (1,5-2,9 KKJ)	33	41	37
Peu actifs (0,5-1,4 KKJ)	33	40	39
Inactifs (<0,5 KKJ)	26	31	30

1 Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

2 Kilocalories/kilogramme de poids/jour; une dépense énergétique de 3 KKJ correspond à environ une heure de marche par jour.

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

## *Aménagements au travail qui soutiennent la pratique de l'activité physique<sup>1</sup> (suite)*

*Sondage indicateur de l'activité physique en 2006*

	<b>Douches</b>	<b>Lieux servant de vestiaire</b>	<b>Support de bicyclette</b>
<b>NIVEAU D'INSTRUCTION</b>			
Inférieur au secondaire	26 %	29 %	23 %
Secondaire	31	43	33
Collégial	27	35	35
Universitaire	41	46	48
<b>SITUATION D'EMPLOI</b>			
Employé à temps plein	34	41	39
Employé à temps partiel	22	32	29
<b>REVENU FAMILIAL</b>			
< 20 000 \$	—	—	—
20 000 \$ - 29 999 \$	20	29	26
30 000 \$ - 39 999 \$	28	38	29
40 000 \$ - 59 999 \$	26	41	30
60 000 \$ - 79 999 \$	34	42	43
80 000 \$ - 99 999 \$	37	40	41
≥ 100 000 \$	39	45	44
<b>POPULATION DE LA LOCALITÉ</b>			
< 1 000	31	43	25
1 000 - 4 999	29	36	29
5 000 - 9 999	36	41	30
10 000 - 74 999	30	39	37
75 000 - 299 999	28	36	40
≥ 300 000	37	44	46
<b>SITUATION MATRIMONIALE</b>			
Personne avec conjoint	33	40	38
Veuve, divorcée ou séparée	36	40	39
Jamais mariée	27	38	32

<sup>1</sup> Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

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

## *Aménagements au travail qui soutiennent la pratique de l'activité physique<sup>1</sup> (suite)*

*Sondage indicateur de l'activité physique en 2006*

	Douches	Lieux servant de vestiaire	Support de bicyclette
<b>SECTEUR</b>			
Entreprise privée	25 %	33 %	27 %
Organisation gouvernementale ou publique	45	52	55
Organisation sans but lucratif	36	41	39
<b>BRANCHE D'ACTIVITÉ</b>			
Commerce	–	23	24
Vente au détail ou vente en gros	–	23	24
Industrie et fabrication	32	38	30
Industrie du bâtiment	20	22	–
Industrie de la haute technologie	–	–	–
Transport ou communication	41	44	29
Industrie de fabrication	40	51	41
Finance et services	36	44	47
Services d'accueil	26	55	37
Services financiers et commerciaux	–	–	35
Services gouvernementaux	45	51	49
Services d'éducation, de santé et sociaux	46	51	60
Autres services	–	32	28
Agriculture et foresterie	46	52	–
<b>NOMBRE D'EMPLOYÉS</b>			
< 10	22	26	22
11 - 49	14	29	19
50 - 99	33	41	32
100 - 249	33	40	38
250 - 499	45	48	57
500 - 999	49	46	59
> 1000	52	62	62
<b>PROFESSION</b>			
Main d'oeuvre	26	36	33
Métiers spécialisés	34	41	31
Personnel de bureau	26	29	35
Professionnels	42	49	49
Gestion	28	36	33

<sup>1</sup> Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

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



# Installations de conditionnement physique en milieu de travail<sup>1</sup>

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	Accès à des installations communautaires	Accès à des installations de conditionnement physique	Accès à de l'équipement d'exercices	Accès à d'autres salles	Autres possibilités
<b>TOTAL, ADULTES (18 ANS ET PLUS)</b>	20 %	18 %	18 %	14 %	15 %
femmes	20	19	19	14	13
hommes	20	18	18	14	16
<b>18-24</b>	21	—	—	—	—
femmes	—	—	—	—	—
hommes	—	—	—	—	—
<b>25-44</b>	19	20	20	16	17
femmes	21	22	21	17	16
hommes	17	18	18	15	18
<b>45-64</b>	22	21	19	15	14
femmes	20	19	17	12	11
hommes	23	22	22	17	16
<b>RÉGION</b>					
<b>Est</b>	27	19	17	16	18
Terre-Neuve	—	—	—	—	—
Île-du-Prince-Édouard	30	—	—	—	—
Nouvelle-Écosse	24	—	—	—	23
Nouveau-Brunswick	34	—	—	—	—
<b>Québec</b>	18	19	18	—	—
<b>Ontario</b>	17	16	16	14	15
<b>Ouest</b>	24	21	20	17	17
Manitoba	27	21	—	—	—
Saskatchewan	34	23	25	—	25
Alberta	24	22	23	—	18
Colombie-Britannique	—	—	—	—	—
<b>Nord</b>	44	16	15	14	21
Yukon	40	16	17	25	22
Territoires du Nord-Ouest	48	18	17	—	20
Nunavut	—	—	—	—	—
<b>DÉPENSE ÉNERGÉTIQUE</b>					
Actifs (≥3 KKJ) <sup>2</sup>	22	21	22	19	18
Modérément actifs (1,5-2,9 KKJ)	24	18	19	15	15
Peu actifs (0,5-1,4 KKJ)	24	21	19	16	13
Inactifs (<0,5 KKJ)	13	14	12	7	13

<sup>1</sup> Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

<sup>2</sup> Kilocalories/kilogramme de poids/jour; une dépense énergétique de 3KKJ correspond à environ une heure de marche par jour.

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

## *Installations de conditionnement physique en milieu de travail<sup>1</sup> (suite)*

*Sondage indicateur de l'activité physique en 2006*

	Accès à des installations communautaires	Accès à des installations de conditionnement physique	Accès à de l'équipement d'exercices	Accès à d'autres salles	Autres possibilités
<b>NIVEAU D'INSTRUCTION</b>					
Inférieur au secondaire	14 %	12 %	—	—	—
Secondaire	15	13	13	10	11
Collégial	16	15	16	13	12
Universitaire	32	30	27	21	23
<b>SITUATION D'EMPLOI</b>					
Employé à temps plein	20	19	18	15	15
Employé à temps partiel	20	13	16	12	12
<b>REVENU FAMILIAL</b>					
< 20 000 \$	—	—	—	—	—
20 000 \$ - 29 999 \$	17	—	—	—	—
30 000 \$ - 39 999 \$	19	—	11	—	—
40 000 \$ - 59 999 \$	15	14	16	11	15
60 000 \$ - 79 999 \$	21	20	17	19	18
80 000 \$ - 99 999 \$	20	18	17	13	13
≥ 100 000 \$	29	27	27	21	19
<b>POPULATION DE LA LOCALITÉ</b>					
< 1 000	28	15	23	—	21
1 000 - 4 999	26	12	11	14	15
5 000 - 9 999	30	19	19	—	—
10 000 - 74 999	22	19	19	15	15
75 000 - 299 999	17	15	14	12	15
≥ 300 000	16	24	22	17	16
<b>SITUATION MATRIMONIALE</b>					
Personne avec conjoint	22	20	19	16	17
Veuve, divorcée ou séparée	20	17	16	9	11
Jamais mariée	16	13	15	11	11

<sup>1</sup> Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

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

# Installations de conditionnement physique en milieu de travail<sup>1</sup> (suite)

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	Accès à des installations communautaires	Accès à des installations de conditionnement physique	Accès à de l'équipement d'exercices	Accès à d'autres salles	Autres possibilités
<b>SECTEUR</b>					
Entreprise privée	12 %	9 %	11 %	8 %	10 %
Organisation gouvernementale ou publique	33	35	31	25	23
Organisation sans but lucratif	29	—	—	—	—
<b>BRANCHE D'ACTIVITÉ</b>					
Commerce	12	—	—	—	—
Vente au détail ou vente en gros	12	—	—	—	—
Industrie et fabrication	10	12	13	9	12
Industrie du bâtiment	11	—	—	—	—
Industrie de la haute technologie	—	—	—	—	—
Transport ou communication	12	13	16	—	14
Industrie de fabrication	—	—	—	—	—
Finance et services	31	28	25	21	19
Services d'accueil	—	—	—	—	—
Services financiers et commerciaux	—	—	—	—	—
Services gouvernementaux	30	32	28	30	22
Services d'éducation, de santé et sociaux	45	40	34	29	24
Autres services	—	—	—	—	—
Agriculture et foresterie	—	—	—	—	—
<b>NOMBRE D'EMPLOYÉS</b>					
< 10	18	8	12	12	12
11 - 49	17	9	9	8	8
50 - 99	26	21	20	23	21
100 - 249	20	18	18	12	10
250 - 499	20	18	17	—	21
500 - 999	22	31	29	—	24
> 1000	21	38	34	23	24
<b>PROFESSION</b>					
Main d'oeuvre	16	—	—	—	10
Métiers spécialisés	15	16	17	14	14
Personnel de bureau	14	16	16	10	12
Professionnels	29	31	29	24	21
Gestion	20	13	13	12	11

1 Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

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

# Programmes de conditionnement physique en milieu de travail<sup>1</sup>

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	Programmes destinés à améliorer la santé, la condition physique ou la nutrition	Programme d'exercices de groupe	Programme individualisé de conditionnement physique
<b>TOTAL, ADULTES (18 ANS ET PLUS)</b>	28 %	11 %	7 %
femmes	30	11	5
hommes	25	11	9
<b>18-24</b>	23	—	—
femmes	—	—	—
hommes	—	—	—
<b>25-44</b>	28	11	8
femmes	31	11	7
hommes	25	11	9
<b>45-64</b>	29	12	8
femmes	31	12	—
hommes	28	11	10
<b>RÉGION</b>			
<b>Est</b>	36	14	6
Terre-Neuve	31	—	—
Île-du-Prince-Édouard	31	—	—
Nouvelle-Écosse	41	—	—
Nouveau-Brunswick	34	—	—
Québec	24	—	—
Ontario	29	10	7
Ouest	27	8	7
Manitoba	30	—	—
Saskatchewan	33	—	—
Alberta	29	—	—
Colombie-Britannique	—	—	—
<b>Nord</b>	38	10	—
Yukon	38	—	—
Territoires du Nord-Ouest	37	—	—
Nunavut	—	—	—
<b>DÉPENSE ÉNERGÉTIQUE</b>			
Actifs ( $\geq 3$ KKJ) <sup>2</sup>	33	14	10
Modérément actifs (1,5-2,9 KKJ)	30	7	—
Peu actifs (0,5-1,4 KKJ)	27	11	6
Inactifs ( $< 0,5$ KKJ)	20	9	—

1 Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

2 Kilocalories/kilogramme de poids/jour; une dépense énergétique de 3KKJ correspond à environ une heure de marche par jour.

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

## *Programmes de conditionnement physique en milieu de travail<sup>1</sup> (suite)*

*Sondage indicateur de l'activité physique en 2006*

	<b>Programmes destinés à améliorer la santé, la condition physique ou la nutrition</b>	<b>Programme d'exercices de groupe</b>	<b>Programme individualisé de conditionnement physique</b>
<i>NIVEAU D'INSTRUCTION</i>			
Inférieur au secondaire	30 %	—	—
Secondaire	23	9	—
Collégial	25	10	7
Universitaire	34	14	9
<i>SITUATION D'EMPLOI</i>			
Employé à temps plein	27	11	8
Employé à temps partiel	28	9	—
<i>REVENU FAMILIAL</i>			
< 20 000 \$	—	—	—
20 000 \$ - 29 999 \$	21	—	—
30 000 \$ - 39 999 \$	26	—	—
40 000 \$ - 59 999 \$	22	8	—
60 000 \$ - 79 999 \$	23	9	—
80 000 \$ - 99 999 \$	33	11	—
≥ 100 000 \$	34	16	12
<i>POPULATION DE LA LOCALITÉ</i>			
< 1 000	21	—	—
1 000 - 4 999	30	10	—
5 000 - 9 999	26	—	—
10 000 - 74 999	30	11	6
75 000 - 299 999	25	8	—
≥ 300 000	28	15	10
<i>SITUATION MATRIMONIALE</i>			
Personne avec conjoint	29	11	7
Veuve, divorcée ou séparée	32	11	—
Jamais mariée	23	9	8

<sup>1</sup> Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

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

## Programmes de conditionnement physique en milieu de travail<sup>1</sup> (suite)

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	Programmes destinés à améliorer la santé, la condition physique ou la nutrition	Programme d'exercices de groupe	Programme individualisé de conditionnement physique
<b>SECTEUR</b>			
Entreprise privée	21 %	6 %	4 %
Organisation gouvernementale ou publique	38	18	11
Organisation sans but lucratif	37	—	—
<b>BRANCHE D'ACTIVITÉ</b>			
Commerce	13	—	—
Vente au détail ou vente en gros	13	—	—
Industrie et fabrication	21	8	7
Industrie du bâtiment	—	—	—
Industrie de la haute technologie	—	—	—
Transport ou communication	28	—	—
Industrie de fabrication	24	—	—
Finance et services	36	15	9
Services d'accueil	—	—	—
Services financiers et commerciaux	26	—	—
Services gouvernementaux	44	24	—
Services d'éducation, de santé et sociaux	44	17	9
Autres services	19	—	—
Agriculture et foresterie	—	—	—
<b>NOMBRE D'EMPLOYÉS</b>			
< 10	18	—	—
11 - 49	15	—	—
50 - 99	31	—	—
100 - 249	22	—	—
250 - 499	27	—	—
500 - 999	50	31	—
> 1000	48	25	17
<b>PROFESSION</b>			
Main d'oeuvre	24	—	—
Métiers spécialisés	23	9	7
Personnel de bureau	28	—	—
Professionnels	35	15	10
Gestion	25	9	—

1 Les données comprennent toutes les personnes sur le marché du travail.

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

# Gestion des installations et des programmes<sup>1,2</sup>

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	L'employeur ou la direction	Un membre désigné du personnel	Un groupe ou une association d'employés	Une autre personne
<b>TOTAL, ADULTES (18 ANS ET PLUS)</b>	44 %	32 %	20 %	16 %
femmes	42	28	18	21
hommes	46	36	23	12
<b>18-24</b>	—	—	11	—
femmes	—	—	—	—
hommes	—	—	—	—
<b>25-44</b>	41	31	21	16
femmes	40	25	15	22
hommes	42	36	27	—
<b>45-64</b>	49	33	22	18
femmes	42	33	—	18
hommes	55	32	—	—
<b>RÉGION</b>				
<b>Est</b>	37	33	25	20
Terre-Neuve	—	—	—	—
Île-du-Prince-Édouard	—	—	—	—
Nouvelle-Écosse	—	—	—	—
Nouveau-Brunswick	—	—	—	—
Québec	—	—	—	—
Ontario	46	38	—	—
Ouest	47	26	26	18
Manitoba	—	—	—	—
Saskatchewan	—	—	—	—
Alberta	—	—	—	—
Colombie-Britannique	—	—	—	—
<b>Nord</b>	44	30	34	17
Yukon	—	—	—	—
Territoires du Nord-Ouest	—	—	—	—
Nunavut	—	—	—	—
<b>DÉPENSE ÉNERGÉTIQUE</b>				
Actifs (≥3 KKJ) <sup>2</sup>	44	40	22	14
Modérément actifs (1,5-2,9 KKJ)	49	22	22	17
Peu actifs (0,5-1,4 KKJ)	45	34	—	—
Inactifs (<0,5 KKJ)	39	26	—	21

1 Les données comprennent ceux qui ont accès à des installations et/ou des salles pour l'activité physique et des programmes offert en milieu du travail.

2 Près de 6 pour cent des répondants ne savent pas qui est responsable de la gestion des installations et des programmes de conditionnement physique; ces répondants sont exclus des questions.

3 Kilocalories/kilogramme de poids/jour; une dépense énergétique de 3KKJ correspond à environ une heure de marche par jour.

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

## Gestion des installations et des programmes<sup>1,2</sup> (suite)

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	L'employeur ou la direction	Un membre désigné du personnel	Un groupe ou une association d'employés	Une autre personne
<b>NIVEAU D'INSTRUCTION</b>				
Inférieur au secondaire	—	—	—	—
Secondaire	38	40	—	—
Collégial	45	27	21	21
Universitaire	46	34	18	15
<b>SITUATION D'EMPLOI</b>				
Employé à temps plein	44	33	22	17
Employé à temps partiel	49	—	—	—
<b>REVENU FAMILIAL</b>				
< 20 000 \$	—	—	—	—
20 000 \$ - 29 999 \$	—	—	—	—
30 000 \$ - 39 999 \$	—	—	—	—
40 000 \$ - 59 999 \$	42	28	—	—
60 000 \$ - 79 999 \$	50	27	—	—
80 000 \$ - 99 999 \$	36	28	—	—
≥ 100 000 \$	41	42	22	16
<b>POPULATION DE LA LOCALITÉ</b>				
< 1 000	59	—	—	—
1 000 - 4 999	50	34	—	—
5 000 - 9 999	—	—	—	—
10 000 - 74 999	40	35	21	15
75 000 - 299 999	38	28	—	—
≥ 300 000	43	36	—	—
<b>SITUATION MATRIMONIALE</b>				
Personne avec conjoint	43	33	23	17
Veuve, divorcée ou séparée	58	—	—	—
Jamais mariée	42	30	—	—

1 Les données comprennent ceux qui ont accès à des installations et/ou des salles pour l'activité physique et des programmes offert en milieu du travail.

2 Près de 6 pour cent des répondants ne savent pas qui est responsable de la gestion des installations et des programmes de conditionnement physique; ces répondants sont exclus des questions.

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



## Gestion des installations et des programmes<sup>1,2</sup> (suite)

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	L'employeur ou la direction	Un membre désigné du personnel	Un groupe ou une association d'employés	Une autre personne
<b>SECTEUR</b>				
Entreprise privée	46 %	25 %	24 %	16 %
Organisation gouvernementale ou publique	42	39	18	15
Organisation sans but lucratif	—	—	—	—
<b>BRANCHE D'ACTIVITÉ</b>				
Commerce	—	—	—	—
Vente au détail ou vente en gros	—	—	—	—
Industrie et fabrication	50	—	—	—
Industrie du bâtiment	—	—	—	—
Industrie de la haute technologie	—	—	—	—
Transport ou communication	—	—	—	—
Industrie de fabrication	—	—	—	—
Finance et services	40	40	18	17
Services d'accueil	—	—	—	—
Services financiers et commerciaux	—	—	—	—
Services gouvernementaux	—	—	—	—
Services d'éducation, de santé et sociaux	44	43	18	13
Autres services	—	—	—	—
Agriculture et foresterie	—	—	—	—
<b>NOMBRE D'EMPLOYÉS</b>				
< 10	56	—	—	—
11 - 49	46	23	19	—
50 - 99	—	—	—	—
100 - 249	—	—	—	—
250 - 499	—	—	—	—
500 - 999	—	—	—	—
> 1000	46	35	24	—
<b>PROFESSION</b>				
Main d'oeuvre	—	—	—	—
Métiers spécialisés	47	25	—	—
Personnel de bureau	—	—	—	—
Professionnels	48	36	25	12
Gestion	32	—	—	—

1 Les données comprennent ceux qui ont accès à des installations et/ou des salles pour l'activité physique et des programmes offert en milieu du travail.

2 Près de 6 pour cent des répondants ne savent pas qui est responsable de la gestion des installations et des programmes de conditionnement physique; ces répondants sont exclus des questions.

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

## Personnes qui ont accès aux installations et aux programmes <sup>1,2</sup>

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	Employés à temps plein	Employés à temps partiel	Travailleurs sous contrat	Employés à la retraite	Membre de la famille des employés	Membre de la communauté
<b>TOTAL, ADULTES (18 ANS ET PLUS)</b>	91 %	86 %	48 %	40 %	35 %	28 %
femmes	89	87	47	35	31	30
hommes	93	86	49	43	38	26
<b>18-24</b>	94	90	—	—	—	—
femmes	—	—	—	—	—	—
hommes	—	—	—	—	—	—
<b>25-44</b>	92	87	50	43	38	28
femmes	90	87	50	37	34	31
hommes	93	87	51	49	42	25
<b>45-64</b>	91	84	41	38	31	26
femmes	89	87	45	32	24	22
hommes	92	81	39	42	36	30
<b>RÉGION</b>						
<b>Est</b>	92	90	40	51	51	40
Terre-Neuve	—	—	—	—	—	—
Île-du-Prince-Édouard	94	90	—	—	—	—
Nouvelle-Écosse	96	97	—	—	—	—
Nouveau-Brunswick	93	90	—	—	—	—
<b>Québec</b>	85	78	—	—	—	—
Ontario	91	86	48	38	33	25
<b>Ouest</b>	96	91	49	39	43	27
Manitoba	97	95	—	—	—	—
Saskatchewan	95	84	—	—	—	—
Alberta	99	94	—	—	—	—
Colombie-Britannique	—	—	—	—	—	—
<b>Nord</b>	85	82	44	40	49	41
Yukon	84	83	—	—	48	—
Territoires du Nord- Ouest	90	84	—	—	—	—
Nunavut	—	—	—	—	—	—
<b>DÉPENSE ÉNERGÉTIQUE</b>						
Actifs (≥3 KKJ) <sup>2</sup>	93	86	45	39	35	24
Modérément actifs (1,5-2,9 KKJ)	90	85	39	36	32	31
Peu actifs (0,5-1,4 KKJ)	93	90	63	35	35	36
Inactifs (<0,5 KKJ)	88	84	48	49	38	23

1 Les données comprennent ceux qui ont accès à des installations et/ou des salles pour l'activité physique et des programmes offert en milieu du travail.

2 Les réponses «Non» et «Je ne sais pas» constituent le reste des réponses et ne sont pas indiquées. En tout, les réponses «Je ne sais pas» représentent 5 à 23 pour cent des réponses à chaque question.

3 Kilo-calories/kilogramme de poids/jour; une dépense énergétique de 3KKJ correspond à environ une heure de marche par jour.

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

## Personnes qui ont accès aux installations et aux programmes <sup>1,2</sup> (suite)

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	Employés à temps plein	Employés à temps partiel	Travailleurs sous contrat	Employés à la retraite	Membre de la famille des employés	Membre de la communauté
<b>NIVEAU D'INSTRUCTION</b>						
Inférieur au secondaire	99 %	92 %	—	—	—	—
Secondaire	85	82	35	42	37	17
Collégial	88	82	37	36	35	24
Universitaire	96	91	63	41	33	36
<b>SITUATION D'EMPLOI</b>						
Employé à temps plein	93	86	47	40	35	27
Employé à temps partiel	89	92	62	42	37	36
<b>REVENU FAMILIAL</b>						
< 20 000 \$	—	—	—	—	—	—
20 000 \$ - 29 999 \$	—	—	—	—	—	—
30 000 \$ - 39 999 \$	95	83	—	—	—	—
40 000 \$ - 59 999 \$	89	90	53	50	38	41
60 000 \$ - 79 999 \$	88	83	42	33	35	31
80 000 \$ - 99 999 \$	92	86	48	39	36	22
≥ 100 000 \$	93	86	55	41	31	21
<b>POPULATION DE LA LOCALITÉ</b>						
< 1 000	92	81	—	51	59	—
1 000 - 4 999	78	75	—	41	38	47
5 000 - 9 999	93	96	—	—	—	—
10 000 - 74 999	93	88	43	31	33	26
75 000 - 299 999	92	84	48	44	37	35
≥ 300 000	93	90	67	43	32	18
<b>SITUATION MATRIMONIALE</b>						
Personne avec conjoint	91	85	44	42	35	26
Veuve, divorcée ou séparée	91	89	63	50	41	42
Jamais mariée	95	91	59	28	34	32

1 Les données comprennent ceux qui ont accès à des installations et/ou des salles pour l'activité physique et des programmes offert en milieu du travail.

2 Les réponses «Non» et «Je ne sais pas» constituent le reste des réponses et ne sont pas indiquées. En tout, les réponses «Je ne sais pas» représentent 5 à 23 pour cent des réponses à chaque question.

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

## Personnes qui ont accès aux installations et aux programmes <sup>1,2</sup> (suite)

Sondage indicateur de l'activité physique en 2006

	Employés à temps plein	Employés à temps partiel	Travailleurs sous contrat	Employés à la retraite	Membre de la famille des employés	Membre de la communauté
<b>SECTEUR</b>						
Entreprise privée	85 %	80 %	45 %	35 %	40 %	18 %
Organisation gouvernementale ou publique	96	91	52	45	29	35
Organisation sans but lucratif	87	81	—	—	—	—
<b>BRANCHE D'ACTIVITÉ</b>						
Commerce	—	—	—	—	—	—
Vente au détail ou vente en gros	—	—	—	—	—	—
Industrie et fabrication	89	82	44	40	39	—
Industrie du bâtiment	—	—	—	—	—	—
Industrie de la haute technologie	—	—	—	—	—	—
Transport ou communication	90	81	—	—	—	—
Industrie de fabrication	—	—	—	—	—	—
Finance et services	93	90	55	41	32	34
Services d'accueil	—	—	—	—	—	—
Services financiers et commerciaux	—	—	—	—	—	—
Services gouvernementaux	96	90	—	39	—	—
Services d'éducation, de santé et sociaux	97	95	58	47	32	44
Autres services	—	—	—	—	—	—
Agriculture et foresterie	90	79	—	—	—	—
<b>NOMBRE D'EMPLOYÉS</b>						
< 10	77	75	39	42	57	33
11 - 49	90	81	35	40	44	57
50 - 99	95	93	—	—	—	—
100 - 249	100	88	—	—	—	—
250 - 499	91	82	—	—	—	—
500 - 999	90	85	—	—	—	—
> 1000	94	91	51	40	26	20
<b>PROFESSION</b>						
Main d'oeuvre	97	97	—	—	—	—
Métiers spécialisés	85	77	34	39	29	29
Personnel de bureau	81	85	—	—	—	—
Professionnels	96	91	53	39	36	34
Gestion	90	81	43	39	38	—

1 Les données comprennent ceux qui ont accès à des installations et/ou des salles pour l'activité physique et des programmes offert en milieu du travail.

2 Les réponses «Non» et «Je ne sais pas» constituent le reste des réponses et ne sont pas indiquées. En tout, les réponses «Je ne sais pas» représentent 5 à 23 pour cent des réponses à chaque question.

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

# *Périodes possibles d'utilisation des installations de conditionnement physique<sup>1,2</sup>*

*Sondage indicateur de l'activité physique en 2006*

	Avant le travail	À l'heure du repas de midi	Pendant les heures de travail	Après le travail ou en soirée	Pendant la fin de semaine
<i>TOTAL, ADULTES (18 ANS ET PLUS)</i>	75 %	82 %	57 %	82 %	61 %
femmes	78	82	52	79	61
hommes	73	82	62	85	62
18-24	71	84	82	81	49
femmes	—	—	—	—	—
hommes	—	—	—	—	—
25-44	75	81	57	82	63
femmes	81	82	55	82	65
hommes	69	81	60	83	62
45-64	77	83	51	82	61
femmes	80	84	41	75	55
hommes	74	83	59	87	67
<i>RÉGION</i>					
Est	74	82	52	86	72
Terre-Neuve	—	—	—	—	—
Île-du-Prince-Édouard	—	—	—	—	—
Nouvelle-Écosse	75	85	—	86	76
Nouveau-Brunswick	—	—	—	87	—
Québec	75	74	—	75	—
Ontario	73	83	58	80	60
Ouest	80	86	64	87	72
Manitoba	74	83	—	84	—
Saskatchewan	79	82	—	92	81
Alberta	86	88	71	86	75
Colombie-Britannique	—	—	—	—	—
Nord	72	79	56	79	81
Yukon	80	86	58	82	73
Territoires du Nord-Ouest	71	76	—	79	82
Nunavut	—	—	—	—	—
<i>DÉPENSE ÉNERGÉTIQUE</i>					
Actifs (≥3 KKJ) <sup>2</sup>	80	84	59	84	57
Modérément actifs (1,5-2,9 KKJ)	71	75	48	82	58
Peu actifs (0,5-1,4 KKJ)	81	84	56	79	58
Inactifs (<0,5 KKJ)	67	84	65	81	76

1 Les données comprennent ceux qui ont accès à des installations et/ou des salles pour l'activité physique et des programmes offert en milieu du travail.

2 Neuf à 12 pour cent des répondants n'ont pas pu répondre à chaque question et les réponses «Je ne sais pas» et «Je refuse de répondre» sont exclues du dénominateur.

3 Kilocalories/kilogramme de poids/jour; une dépense énergétique de 3KKJ correspond à environ une heure de marche par jour.

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

## *Périodes possibles d'utilisation des installations de conditionnement physique<sup>1,2</sup> (suite)*

*Sondage indicateur de l'activité physique en 2006*

	Avant le travail	À l'heure du repas de midi	Pendant les heures de travail	Après le travail ou en soirée	Pendant la fin de semaine
<i>NIVEAU D'INSTRUCTION</i>					
Inférieur au secondaire	75 %	—	—	81 %	76 %
Secondaire	77	83	58	87	55
Collégial	67	77	53	78	68
Universitaire	81	88	61	82	57
<i>SITUATION D'EMPLOI</i>					
Employé à temps plein	76	83	57	83	63
Employé à temps partiel	76	84	65	81	53
<i>REVENU FAMILIAL</i>					
< 20 000 \$	—	—	—	—	—
20 000 \$ - 29 999 \$	—	—	—	—	—
30 000 \$ - 39 999 \$	65	75	—	92	78
40 000 \$ - 59 999 \$	67	75	60	73	51
60 000 \$ - 79 999 \$	74	79	56	83	59
80 000 \$ - 99 999 \$	77	82	55	85	66
≥ 100 000 \$	81	87	63	83	58
<i>POPULATION DE LA LOCALITÉ</i>					
< 1 000	75	82	68	78	79
1 000 - 4 999	67	73	64	80	64
5 000 - 9 999	77	83	—	94	60
10 000 - 74 999	74	81	54	80	58
75 000 - 299 999	71	77	49	77	58
≥ 300 000	81	88	69	83	60
<i>SITUATION MATRIMONIALE</i>					
Personne avec conjoint	77	82	55	81	62
Veuve, divorcée ou séparée	77	86	51	84	68
Jamais mariée	67	79	65	84	56

1 Les données comprennent ceux qui ont accès à des installations et/ou des salles pour l'activité physique et des programmes offert en milieu du travail.

2 Neuf à 12 pour cent des répondants n'ont pas pu répondre à chaque question et les réponses «Je ne sais pas» et «Je refuse de répondre» sont exclues du dénominateur.

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

## *Périodes possibles d'utilisation des installations de conditionnement physique<sup>1,2</sup> (suite)*

*Sondage indicateur de l'activité physique en 2006*

	Avant le travail	À l'heure du repas de midi	Pendant les heures de travail	Après le travail ou en soirée	Pendant la fin de semaine
<b>SECTEUR</b>					
Entreprise privée	68 %	80 %	57 %	82 %	63 %
Organisation gouvernementale ou publique	81	84	55	82	57
Organisation sans but lucratif	82	79	68	80	—
<b>BRANCHE D'ACTIVITÉ</b>					
Commerce	—	—	—	—	—
Vente au détail ou vente en gros	—	—	—	—	—
Industrie et fabrication	65	78	57	78	64
Industrie du bâtiment	—	—	—	—	—
Industrie de la haute technologie	—	—	—	—	—
Transport ou communication	59	77	56	64	59
Industrie de fabrication	—	—	—	—	—
Finance et services	82	85	56	85	57
Services d'accueil	—	—	—	—	—
Services financiers et commerciaux	—	—	—	—	—
Services gouvernementaux	85	95	74	91	57
Services d'éducation, de santé et sociaux	82	81	52	82	53
Autres services	—	—	—	—	—
Agriculture et foresterie	—	—	—	—	—
<b>NOMBRE D'EMPLOYÉS</b>					
< 10	63	73	66	82	68
11 - 49	70	74	44	83	58
50 - 99	84	86	—	86	49
100 - 249	84	85	55	81	57
250 - 499	74	86	—	81	67
500 - 999	72	80	69	82	69
> 1000	77	87	61	82	63
<b>PROFESSION</b>					
Main d'oeuvre	76	83	—	85	54
Métiers spécialisés	64	66	45	70	57
Personnel de bureau	85	88	60	88	71
Professionnels	78	86	56	82	57
Gestion	84	94	68	90	82

1 Les données comprennent ceux qui ont accès à des installations et/ou des salles pour l'activité physique et des programmes offert en milieu du travail.

2 Neuf à 12 pour cent des répondants n'ont pas pu répondre à chaque question et les réponses «Je ne sais pas» et «Je refuse de répondre» sont exclues du dénominateur.

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

## ***Annexe B. Méthode de sondage***

Le Sondage indicateur de l'activité physique en 2006 est sondage national sur l'activité physique mené par l'Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie. Le sondage de 2006 donne un sommaire pour l'élaboration de politiques et la prise de décisions relatives à la conception d'initiatives visant l'augmentation de l'activité physique parmi les travailleurs canadiens.

### ***Contenu du questionnaire***

L'Institut a déterminé les sujets du Sondage indicateur de l'activité physique en 2006 en collaboration avec ses partenaires : l'Unité de l'activité physique, de Santé Canada, et les ministères des gouvernements provinciaux et territoriaux qui s'occupent de la condition physique, de la vie active, des sports et des loisirs, sous les auspices du Conseil interprovincial du sport et des loisirs.

Le présent rapport a été conçu de manière :

- à décrire les habitudes d'activité physique en milieu de travail, dont les facteurs suivants : les politiques et les programmes qui encouragent l'adoption de comportements sains et la pratique de l'activité physique (par exemple : à qui on donne accès aux possibilités offertes en milieu de travail ou les périodes pendant lesquelles les employés ont accès aux possibilités d'activité physique en milieu de travail), les formes de soutien social de l'activité physique en milieu de travail (dont l'attitude de l'employeur à l'égard de l'activité physique, la gestion des installations et des programmes, les instructions et les conseils relatifs à l'activité physique offerts en milieu de travail), les possibilités de faire de l'activité physique en milieu de travail et à proximité, les installations et les programmes d'activité physique en milieu de travail, les informations sur la condition physique fournies en milieu de travail, les obstacles à l'activité physique et l'évaluation des installations et des programmes.
- Fournir les données de tendance liées aux occasions physiques d'activité dans le lieu de travail.

### ***Collecte des données***

Les données du Sondage indicateur de l'activité physique ont été recueillies au cours de l'année de 2006 (janvier à décembre) par l'Institute for Social Research, à l'Université York, en Ontario. Cet institut a saisi directement les données pendant les interviews téléphoniques, à l'aide du système ITAO (interviews téléphoniques assistées par ordinateur). On a posé aux Canadiens de 18 ans ou plus qui avaient un emploi.

### ***Conception du sondage***

On a prélevé l'échantillon du sondage de 2006 par composition aléatoire de numéros de téléphone de domiciles. Les résultats de ce sondage sont basés sur un échantillon final, prélevé dans tout le Canada, de 4 027 adultes, (2 471 travailleurs). On a tiré un échantillon d'environ 250 adultes dans chaque province et territoire (à l'exception de Nunavut), ainsi que des échantillons supplémentaires dans plusieurs provinces et territoires. Dans chaque foyer sélectionné, on a choisi au hasard une personne de plus de 18 ans, ce qui a produit un échantillon aléatoire de la population canadienne.

Le pourcentage global de réponse obtenu dans le cadre du Sondage indicateur de l'activité physique en 2006 était de 50 %. Dans ce type de sondages téléphoniques, le pourcentage de



réponse se situe généralement entre 50 % et 65 %. La construction de l'échantillon est présentée dans le Tableau 1.

Tableau 1

<b>CONSTRUCTION DE L'ÉCHANTILLON PAR RÉGION ET PAR PROVINCE</b>		
	Adultes de plus de 18 ans	Travailleurs adultes de plus de 18 ans
Canada	4,027	2,471
Atlantique	1,014	583
Terre-Neuve	252	140
Île-du-Prince-Édouard	255	147
Nouvelle-Écosse	255	153
Nouveau-Brunswick	252	143
Québec	486	278
Ontario	969	592
Ouest	1,023	595
Manitoba	251	144
Saskatchewan	252	142
Alberta	264	177
Colombie-Britannique	256	132
Nord	535	423
Yukon	252	185
Territoires du Nord-Ouest	253	211
Nunavut	30	27

Les non-réponses peuvent entraîner une erreur systématique si les réponses des répondants ne représentent pas celles des non-répondants. On a identifié les erreurs systématiques possibles en comparant les variables démographiques aux données du dernier recensement. Les répondants avaient plus tendance à être des femmes et à détenir un diplôme universitaire, ce qui se produit souvent dans les sondages téléphoniques<sup>67</sup>.

### **Analyse des données**

On a ajusté les poids d'échantillonnage afin qu'ils reflètent les pourcentages de non-réponse. Une erreur fortuite est liée à tous les chiffres en raison de la sélection aléatoire de l'échantillon. Le premier tableau présenté dans la section des tableaux (Annexe A) permet d'effectuer des tests statistiques de signification des pourcentages, en tenant compte du plan d'échantillonnage, de l'effet de ce plan et de la taille de l'échantillon. Il indique la différence qui doit exister entre deux évaluations pour qu'elle ait une signification statistique. Il faudrait interpréter avec circonspection les données basées sur de faibles grandeurs, particulièrement dans le cadre de comparaisons provinciales. Selon la pratique courante, on a filtré les données présentées dans les tableaux afin de s'assurer que chaque statistique est basée sur un minimum de 30 personnes. Un échantillon de taille insuffisante est indiqué par "-". Le pourcentage des réponses «Je ne sais pas» et «Je refuse de répondre» qu'ont données les participants est généralement inférieur à 3-4 % et ces réponses ne sont pas incluses dans les tableaux.



## BIBLIOGRAPHIE



## Bibliographie

- <sup>1</sup> Pratt, M., CA Macera, JF. Sallis, M. O'Donnell et L. Frank, « Economic interventions to promote physical activity: Application of the SLOTH Model », *Am J Prev Med* 2004, volume 3, no 27, pages 136-145.
- <sup>2</sup> Strum, R., « The Economics of Physical Activity: Societal Trends and Rationales for Interventions », *Am J Prev Med.*, volume 3, no 27, 2004, p. 126-135
- <sup>3</sup> Statistique Canada. Information sur la population active. Publication 71-001. [en ligne] [[http://www.statcan.ca/francais/freepub/71-001-XIF/2007006/tablesectionlist\\_f.htm](http://www.statcan.ca/francais/freepub/71-001-XIF/2007006/tablesectionlist_f.htm)] (10-16 juin 2007)
- <sup>4</sup> Shephard, R.J. (1996). Worksite fitness and exercise programs: a review of methodology and health impact. *American Journal of Health Promotion.* 10(6), 436-452.
- <sup>5</sup> Agence de santé publique du Canada. Une bonne affaire – La vie active au travail. [en ligne] [[http://www.phac-aspc.gc.ca/pau-uap/condition-physique/au\\_travail/whats\\_new\\_f.html](http://www.phac-aspc.gc.ca/pau-uap/condition-physique/au_travail/whats_new_f.html)]
- <sup>6</sup> Marshall, Alison L., « Review of Physical Activity Programs Conducted in the Worksite », In Bull FC, Bauman AE, Bellev B, Brown W. *Getting Australia Active II: An update of evidence on physical activity for health.* Melbourne. National Public Health Partnership (NPHP). Août 2004
- <sup>7</sup> Plotnikoff, RC., PPL. Poon, TR. Prodiniuk et KR. McGannon, « Can Workplace Active Living Work? Perspectives from the Workplace », *Avante*, vol. 10, no 2, 2004, p. 57-70.
- <sup>8</sup> Coalition pour la vie active. Stratégie pancanadienne sur l'activité physique. [en ligne] [[www.activeliving.ca](http://www.activeliving.ca)] (2004)
- <sup>9</sup> Réseau intersectoriel de promotion des modes de vie sains, groupe de travail FPT sur la stratégie des modes de vie sains, comité consultatif sur la santé de la population et la sécurité de la santé. Stratégie pancanadienne intégrée en matière de modes de vie sains. [en ligne] [[http://www.phac-aspc.gc.ca/hl-vs-strat/pdf/hls\\_f.pdf](http://www.phac-aspc.gc.ca/hl-vs-strat/pdf/hls_f.pdf)]
- <sup>10</sup> Statistique Canada, *Le Quotidien*, 6 juillet 2005, <http://www.statcan.ca/Daily/Francais/050706/tq050706.htm>
- <sup>11</sup> Statistique Canada, *Le Quotidien*, 6 novembre 2006, <http://www.statcan.ca/Daily/Francais/061106/q061106b.htm>
- <sup>12</sup> Lau D.C.W., J.D. Douketis, K.M. Morrison, I.M. Hramiak, A.M. Sharma et E. Ur, « Synopsis of the 2006 Canadian clinical practice guidelines on the management and prevention of obesity in adults and children », *Journal de l'Association médicale canadienne*, vol. 176, no 8, 2007, p. 1103.
- <sup>13</sup> Birmingham C.L., J.L. Muller, A. Palepu, J.J. Spinelli et A.A. Anis, « The cost of obesity in Canada », *Journal de l'Association médicale canadienne*, vol. 160, no 4, février 1999, p. 483.
- <sup>14</sup> Goldberg, J.H. et A.C. King, « Physical activity and weight management across the lifespan », *Annual Review of Public Health*, vol. 28, 2007, p. 145-170, <http://arjournals.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.publhealth.28.021406.144105>.
- <sup>15</sup> Henningsson, E. et U. Ekelund, « Is the association between physical activity and body mass index obesity dependent? », *International Journal of Obesity*, vol. 31, 2007, p. 663-668.
- <sup>16</sup> Chen, Y. et M. Yang, « Obesity and leisure time physical activity among Canadians », *Preventive Medicine*, vol. 42, no 4, 2006, p. 261-265.
- <sup>17</sup> Warbruton D.E.R., C.W. Nicol et S.S.D. Bredin, « Health benefits of physical activity: the evidence », *Journal de l'Association médicale canadienne*, vol. 174, no 6, 2006, p. 810-809.
- <sup>18</sup> Galper, D.L., M.H. Trivedi, C.E. Barlow, A.L. Dunn et J.B. Kampert, « Inverse association between physical inactivity and mental health in men and women », *Medecine & Science in Sports & Exercise*, vol. 38, no 1, 2006, p. 173-178.
- <sup>19</sup> Saxena, S., M. Van Ommeren, K.C. Tang et T.P. Armstrong, « Mental health benefits of physical activity », *Journal of Mental Health*, vol. 14, no 5, 2005, p. 445-451.

- 
- <sup>20</sup> Rohrer J.E., J.R. Pierce et C. Blackburn, « Lifestyle and mental health », *Preventive Medicine*, vol. 40, no 4, octobre 2005, p. 438-443.
- <sup>21</sup> Xiaoxing, Z. et D. Baker, « Body mass index, physical activity and the risk of decline in overall health and physical functioning in late middle age », *American Journal of Public Health*, vol. 94, no 9, septembre 2004.
- <sup>22</sup> Schnohr, P., T.S., Kristensen, E. Prescott et H. Scharling, « Stress and life dissatisfaction are inversely associated with hogging and other types of physical activity in leisure time — the Copenhagen City Heart Study », *Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sports*, vol. 15, 2005, p. 107-112.
- <sup>23</sup> Statistique Canada, « Stress et bien-être », *Rapports sur la santé*, vol. 12, no 3, avril 2001, no de catalogue 82-003-XIE20000035626.
- <sup>24</sup> Fondation canadienne des maladies du cœur, Reduce your stress, <http://ww2.heartandstroke.ca/Page.asp?PageID=1965&ArticleID=4995&Src=stroke&From=SubCategory>.
- <sup>25</sup> Association canadienne pour la santé mentale, Coping with stress: 18 tips for dealing with stress and tension, [www.cmha.ca/english/coping\\_with\\_stress/18\\_tips.htm](http://www.cmha.ca/english/coping_with_stress/18_tips.htm).
- <sup>26</sup> Williams, Cara, « Sources de stress en milieu de travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, vol. 4, no 6, juin 2003.
- <sup>27</sup> Druxbury, Linda, Chris Higgins et Karen Johnson, Un examen des répercussions et des coûts du conflit famille-travail au Canada, Santé Canada, 1999, [www.phac-aspc.gc.ca/dca-dea/publications/pdf/duxbury\\_f.pdf](http://www.phac-aspc.gc.ca/dca-dea/publications/pdf/duxbury_f.pdf).
- <sup>28</sup> Statistique Canada, Salaires horaires moyens des employés selon certaines caractéristiques et professions, données non désaisonnalisées, par province, mars 2007, [www40.statcan.ca/102/cst01/labr69a\\_f.htm](http://www40.statcan.ca/102/cst01/labr69a_f.htm).
- <sup>29</sup> U.S. Department of Health and Human Services, Public Health Service, Centers for Disease Control and Prevention, National Center for Chronic Disease Prevention and Health Promotion, Division of Nutrition and Physical Activity, Promoting physical activity: A guide for community action, 1999, Human Kinetics, Champaign (Illinois).
- <sup>30</sup> Aldana, Steven G., Roger L. Greenlaw, Hans A. Diehl, Audrey Salberg, Ray M. Merrill et Seiga Ohmine, « The effects of a worksite chronic disease prevention program », *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, vol. 47, no 6, 2005.
- <sup>31</sup> Pronk, Nicolaas P., Brian Martinson, Ronsald C. Kessler, Arne L. Beck, Gregory E. Simon et Philip Wand, « The association between work performance and physical activity, cardiorespiratory fitness and obesity », *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, vol. 46, no 1, janvier 2004, p. 19-25.
- <sup>32</sup> Macdonald, Scott, Richard Csiernik, Pierre Durand, Margaret Rylett et Cameron T. Wild, « Prevalence and factors related to Canadian workplace health programs », *Revue canadienne de santé publique*, vol. 97, no 2, mars-avril 2006, p. 121-125.
- <sup>33</sup> National Institute of Occupational Safety and Health, Stress at Work, publication nos 99-101, [www.cdc.gov/niosh/stresswk.html](http://www.cdc.gov/niosh/stresswk.html).
- <sup>34</sup> Cameron, C., Craig, CL., Stephens, T., Ready, TA., *Appuyer une main-d'oeuvre physiquement active pour accroître l'activité physique*, Ottawa, Institut canadien de la recherche sur la condition physique, 2002.
- <sup>35</sup> Agence de santé publique du Canada et le conseil canadien pour la santé et la vie active au travail. *Une bonne affaire : la vie active au travail*. [en ligne]. [[http://www.phac-aspc.gc.ca/pau-uap/fitness/work/case\\_template\\_e.html](http://www.phac-aspc.gc.ca/pau-uap/fitness/work/case_template_e.html)] (août 2007)
- <sup>36</sup> Bachman, K., *Health Promotion Programs at Work: A Frivolous Cost or a Sound Investment*, The Conference Board of Canada, 2002.
- <sup>37</sup> Statistique Canada, « L'emploi et le revenu en perspective », numéro de catalogue 75-001-XIE, mai 2006.
- <sup>38</sup> Wattles, M., et Harris, C., « The Relationship between fitness levels and employee's perceived productivity, job satisfaction and absenteeism », *Journal of Exercise Physiology-Online*, vol. 6, n° 1, 2003.

- 
- <sup>39</sup> Proper, KI, Staal, BJ, Hilderbrandt, VH, Van Der Beek, AJ, et Van Mechelen, W., Effectiveness of physical activity programs at worksites with respect to work-related outcomes, *Scand J Work Environ Health*, vol. 28, n° 2, pages 75-84, 2002.
- <sup>40</sup> Pronk, NP, Martinson, B, Kessler, RC, Beck, AL, Simon, GE, et Wand, P., The association between work performance and physical activity, cardiorespiratory fitness and obesity, *JOEM*, vol. 46, n° 1, pages 19-25, 2004.
- <sup>41</sup> Kaewthummanukul, T et Brown, KC., Determinants of Employee Participation in Physical Activity: Critical Review of the Literature, *American Association of Occupational Health Nurses Journal*, vol. 54, n° 6, pages 249-261, 2006.
- <sup>42</sup> Shields, M., « Les longues heures de travail et la santé. L'emploi et le revenu en perspective ». Statistique Canada, numéro de catalogue 75-001-XPE, printemps 2000.
- <sup>43</sup> Alberta Centre for Active Living, *Physical activity @ work*. <http://www.centre4activeliving.ca/workplace> [en ligne]
- <sup>44</sup> Neff, LJ, Ainsworth, BE., Wheeler, FC., Krumwiede, SE. et Trepal, AK., Assessment of trail use in a community park, *Family Community Health*, vol. 23, n° 3, pages 76-84, 2000.
- <sup>45</sup> Kelly, F., « Guidelines on Improving the Physical Fitness of Employees », Centre européen de l'environnement et de la santé de l'OMS, Copenhagen (Denmark), [en ligne] [\[http://www.who.nl/download/doc37/physical%20fitness.doc\]](http://www.who.nl/download/doc37/physical%20fitness.doc) (1999).
- <sup>46</sup> Santé Canada, « La santé, on y travaille : Guide pratique de la santé et de la réussite en milieu de travail ». *Ministre des travaux publics et des services gouvernementaux*. (Cat. no. H39-474/1999E), 1999.
- <sup>47</sup> Marshall, AL. « Challenges and opportunities for promoting physical activity in the workplace », *Journal of Science and Medicine in Sport*, vol. 7, n° 1, 2004, p. 60-66.
- <sup>48</sup> Santé Canada et Société canadienne de physiologie de l'exercice, *Le guide d'activité physique canadien pour une vie active saine*, n° de catalogue H39-429/1998-1E.
- <sup>49</sup> Gates, D., B. Brehm, S. Hutton, M. Singler et A. Peoppleman. « Changing the work environment to promote wellness: A focus group study », *The American Association of Occupational Health Nurses Journal*, vol. 54, n° 12, 2006, p. 515-520.
- <sup>50</sup> Buffet et Taylor, *Second sondage national triennal Buffet Taylor sur le bien-être*, 2000.
- <sup>51</sup> Plotnikoff, RC., TR. Prodanuk, AJ Rein, L. Milton, « Development of an Ecological Assessment tool for a Workplace Physical Activity Program Standard », *Health Promotion Practice*, vol. 6, n° 4, 2005, p. 453-463.
- <sup>52</sup> Oldenburg, B., JF. Sallis, D. Harris, N. Owen, « Checklist of Health Promotion Environments at Worksites (CHEW): Development and Measurement Characteristics », *The American Journal of Health Promotion*, vol. 16, n° 5, mai 2002, p. 288-299.
- <sup>53</sup> Hunt, M.K., R. Lederman, S. Potter, A. Stoddard et G. Sorensen, « Results of employee involvement in planning and implementing the Treatwell 5-a-Day work-site study », *Health Education & Behavior*, vol. 27, n° 2, 2000, p. 223-31.
- <sup>54</sup> Emmons, K.M., L.A. Linnan, W.G. Shadel, B. Marcus et D.B. Abrams, « The Working Healthy Project: A worksite health-promotion trial targeting physical activity, diet, and smoking », *The Journal of Occupational and Environmental Medicine*, vol. 41, n° 7, 1999, p. 545-555.
- <sup>55</sup> Napolitano, MA., H. Lerch, G. Papandonatos et B.H. Marcus, « Worksite and Communications-based promotion of a local walking path », *Journal of Community Health*, vol. 31, n° 4, 2006, pages 326 à 342.
- <sup>56</sup> Purath, J., A. Michaels Miller, G. McCabe et J. Wilber, « A brief intervention to increase physical activity in sedentary working women », *Canadian Journal of Nursing Research*, vol. 36, n° 1, 2004, pages 76 à 91.

- 
- <sup>57</sup> Hallam, JS et R. Petosa, « The Long-Term impact of a four-Session Work-Site Intervention of Selected Social Cognitive Theory Variables Linked to Adult Exercise Adherence », *Health Education and Behavior*, vol. 31, n° 1, 2004, pages 88 à 100.
- <sup>58</sup> Proper, K.I., V.H. Heldberbrandt, A.J. Van Der Beek, J.W.R. Twisk et W. Van Mechelen, « Effect of Individual Counselling on Physical Activity Fitness and Health », *American Journal of Preventive Medicine*, vol. 24, n° 3, 2004, pages 218 à 226.
- <sup>59</sup> Sallis, JF., A. Bauman et M. Pratt, « Environmental and policy interventions to promote physical activity », *American Journal of Preventive Medicine*, vol. 15, n° 4, 1998, pages 379 à 395.
- <sup>60</sup> Vanden Auweele, Y., F. Boen, W. Schapendonk et K. Dornez, « Promoting stair use among female employees: The effects of a health sign followed by an e-mail », *Journal of Sport and Exercise Psychology*, vol. 27, 2005, pages 188 à 196.
- <sup>61</sup> Kerr, NA., MM. Youre, SA. Ham et WH. Dietz, « Increasing stair use in a worksite through environmental changes », *American Journal of Health Promotion*, vol. 18, n° 4, 2004, pages 312 à 315.
- <sup>62</sup> Engbers, LH., MNM. Van Poppel, MJM. Chin A Paw et W. Van Mechelen, « Worksite Health Promotion Programs with Environmental Changes: A systematic review », *American Journal of Preventive Medicine*, vol. 29, n° 1, 2005, pages 61 à 70.
- <sup>63</sup> Dishman, RK., B. Olednbery, H. O'Neal et RJ. Shephard, « Worksite Physical Activity Interventions », *American Journal of Preventive Medicine*, vol. 15, n° 14, 1998, pages 344 à 361.
- <sup>64</sup> Proper, K.I., M. Koning, A.J. Van Der Beek, V.H. Heldebrandt, RJ. Rosscher et W. Van Mechelen, « The Effectiveness of Worksite Physical Activity programs on Physical Activity, Physical Fitness and Health », *Clinical Journal of Sport Medicine*, n° 13, 2002, pages 106 à 117.
- <sup>65</sup> Lucove, JC., SL. Huston et KR. Everson, « Workers' Perceptions about Worksite Policies and Environments and their Association with Leisure-Time Physical Activity », *American journal of Health promotion*, vol. 21, n° 3, pages 196 à 200.
- <sup>66</sup> Burton, WN., KT. McCalister, C. Chen et EW. Edington, « The association of health status, worksite fitness centre participation, and two measures of productivity », *JOEM*, vol. 47, n° 4, avril 2005, pages 343 à 347.
- <sup>67</sup> Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie. (1996). Méthodologie du sondage de 1995. Progrès en prévention.