

# Travailler à devenir actif

## Augmenter l'activité physique des Canadiens et Canadiennes en milieu de travail



### Obstacles à la participation à l'activité physique

On perçoit les obstacles à la participation à l'activité physique comme des difficultés qui empêchent une personne d'être plus active ou qui empêchent le développement d'occasions d'activité physique. Le *Sondage sur les occasions de faire de l'activité physique en milieu de travail* de 2007-2008 examine les perceptions des obstacles à l'activité physique dans les milieux de travail canadiens portant sur l'environnement de travail, le personnel, l'information et le soutien financier.

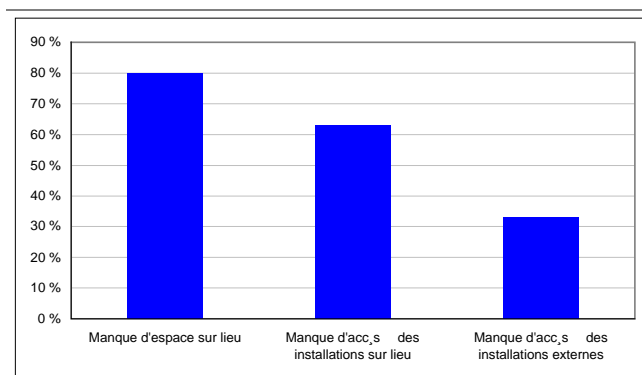
**Espace et installations inadéquats** Le manque d'espace et d'installations adaptés sont les principaux obstacles à l'activité physique cités par les entreprises de plus de 50 employés. En effet, 80 p. 100 des employeurs n'ont pas l'espace requis et 63 p. 100 des employeurs n'ont pas les installations requises sur place (comme des douches, des supports à vélo, etc...). Le tiers de ces moyennes et grandes entreprises cite le manque d'accès à des installations près des lieux de travail comme un obstacle à l'offre de programmes d'activité physique en milieu de travail.

**Région** Les entreprises du Québec sont plus nombreuses que les entreprises de l'Ouest à nommer le manque d'espace sur place pour pratiquer l'activité physique. Autrement, il n'y a pas de différence pour les régions sur le manque d'espace sur place pour pratiquer l'activité physique.

**Caractéristiques de l'emploi** En règle générale, plus l'entreprise est située en milieu urbain plus elle risque de manquer d'espace pour les programmes d'activité physique (81 p. 100 des entreprises en milieu urbain manquent d'espace contre 68 p. 100 des entreprises en milieu rural). Les plus grandes entreprises sont moins

nombreuses à manquer d'installations sur place pour l'activité physique que les petites entreprises. Les entreprises de 250 à 999 employés sont plus nombreuses que les petites entreprises de moins de 50 employés à ne pas avoir accès à un espace suffisant pour l'activité physique. Les entreprises ayant une plus faible proportion (moins de 50 p. 100) de postes professionnels sont plus nombreuses à manquer d'espace pour les activités physiques. De plus, les entreprises ayant moins de postes ouvriers (moins de 50 p. 100) sont plus nombreuses à nommer le manque d'accès à des installations externes comme facteur défavorable à l'activité physique, contrairement aux entreprises à majorité professionnelle (plus de 50 p. 100) des postes.

### ESPACE ET INSTALLATIONS INADÉQUATS global, 2007-2008



*Sondage sur les occasions de faire de l'activité physique en milieu de travail de 2007-2008, ICRCP*

**Manque d'intérêt et de soutien** Les entreprises de plus de 50 employés citent souvent le manque d'intérêt et de soutien à la mise sur pied ou au développement d'un programme d'activité physique. En effet, près des deux tiers (65 p. 100) des entreprises affirment qu'ils manquent d'employés ou de bénévoles pour gérer ces programmes. Plus de la moitié des entreprises (55 p. 100) de cette taille affirment que leurs employés sont

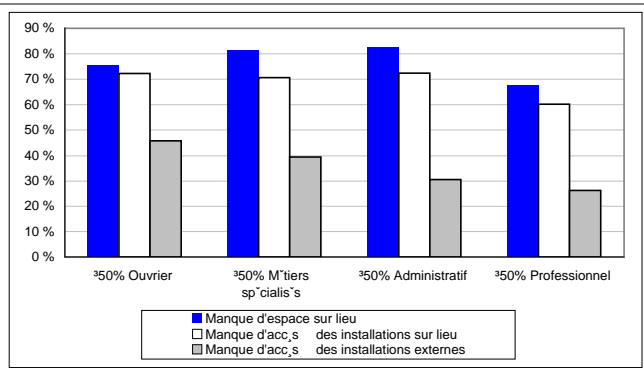


peu intéressés ou motivés à participer au programme et 42 p. 100 soulignent le manque de soutien ou d'intérêt dans l'administration du programme comme un obstacle à son lancement ou à sa croissance. Le manque de financement par l'entreprise est aussi un problème important dans environ la moitié des entreprises (54 p. 100).

**Région** Les entreprises des provinces de l'Atlantique sont plus nombreuses que les entreprises de l'Ouest du pays à souligner le manque de financement comme obstacle à l'activité physique. Le manque d'intérêt des employés à participer et le manque de soutien par l'administration ne varient pas selon la région.

**Caractéristiques de l'emploi** Les entreprises à prédominance féminine (plus de 50 p. 100 des employés) sont plus nombreuses à manquer de financement pour leurs activités physiques, contrairement aux entreprises surtout masculines. De plus, les entreprises à prédominance professionnelle sont plus nombreuses à souligner le financement corporatif comme obstacle à la mise sur pied de programmes d'activité physique. Les entreprises à majorité ouvrière sont plus nombreuses à citer le manque d'intérêt des employés pour la participation aux activités physiques comme obstacle à la mise sur pied ou à la croissance des programmes d'activité physique. Pourtant, il n'y a aucune autre différence considérable attribuable au type de postes quant au manque de financement, de personnel pour gérer les programmes ou de soutien par les gestionnaires.

#### MANQUE D'INTÉRÊT ET DE SOUTIEN par profession, 2007-2008



Sondage sur les occasions de faire de l'activité physique en milieu de travail de 2007-2008, ICRCP

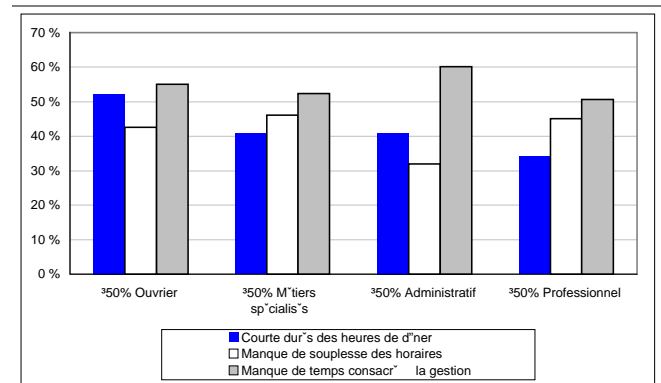
**Manque de temps** La moitié des moyennes et grandes entreprises affirme que leurs gestionnaires manquent de temps pour lancer ou améliorer les programmes d'activité physique en milieu de travail. Plus de quatre

entreprises sur dix ayant au moins 50 employés indiquent que leurs pauses du dîner sont trop courtes (45 p. 100) et que leurs horaires stricts (42 p. 100) nuisent à l'offre de programmes d'activité physique en milieu de travail. Il n'existe aucune différence dans ces perceptions attribuable à la taille de l'entreprise.

**Région** Il n'existe aucune différence considérable attribuable à la région dans le pourcentage d'entreprises qui mentionnent des horaires stricts, des courtes heures de dîner et le manque de temps consacré à la gestion comme étant des obstacles.

**Caractéristiques de l'emploi** Les entreprises ayant moins de postes professionnels (moins de 50 p. 100) sont plus nombreuses à souffrir de la courte durée des heures de dîner que les autres. Les entreprises à majorité ouvrières (plus de 50 p. 100) sont plus nombreuses à avoir des heures de dîner trop courtes pour organiser des activités physiques. Il n'existe aucune différence considérable attribuable à des caractéristiques de l'emploi dans le pourcentage d'entreprises qui citent le manque de souplesse des horaires et le manque de temps consacré à la gestion comme étant des obstacles à l'offre de programmes d'activités physiques.

#### MANQUE DE TEMPS par profession, 2007-2008

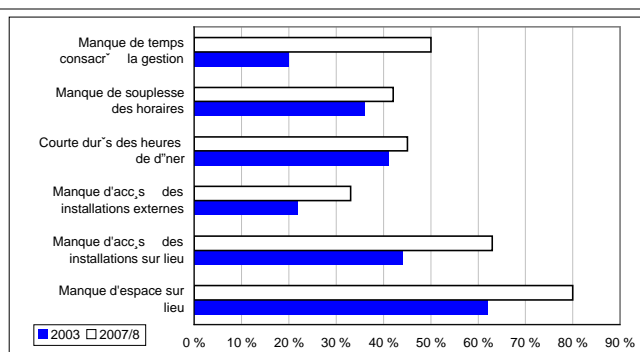


Sondage sur les occasions de faire de l'activité physique en milieu de travail de 2007-2008, ICRCP

**Changements aux obstacles depuis 2003** Depuis 2003, on a remarqué des augmentations du pourcentage d'entreprises qui soulignent des obstacles clés au lancement ou au développement de programmes d'activité physique selon la taille de l'entreprise. Par exemple, les entreprises de moins de 250 employés manquent plus souvent d'espace pour pratiquer l'activité physique qu'en 2003. Ensuite, les entreprises de moins de 100 employés manquent plus souvent d'installations près du lieu de travail qu'en 2003. Des obstacles comme le manque d'installations sur place (par exemple de

douches, de casiers, *etc.*), le manque de temps consacré à la gestion, le faible intérêt des employés ou le manque de motivation à la participation et le manque de personnel qualifié sont maintenant plus courants qu'en 2003, et ce, dans les entreprises de toutes tailles. De plus, le manque de soutien ou d'intérêt des gestionnaires est maintenant plus courant dans les petites entreprises de moins de 100 employés et les entreprises de plus de 250 employés qu'en 2003. L'étude des méthodes utilisées en 2003 n'a révélé aucune différence entre les sondages personnels ou effectués par téléphone, mais il est possible qu'au téléphone, les entreprises aient plus tendance à tenir compte de leur image envers le sondeur, et donc de répondre en fonction des attentes sociales envers elles. Cette différence peut expliquer les changements remarqués au cours des années.

### CHANGEMENTS AUX OBSTACLES tendances, 2003 et de 2007-2008



Sondage sur les occasions de faire de l'activité physique en milieu de travail de 2003 et de 2007-2008, ICRCP

**Région** Par rapport à 2003, les entreprises de l'Ontario, des provinces de l'Atlantique et de l'Ouest du Canada sont maintenant plus nombreuses à souligner le manque d'espace sur place et de temps consacré à la gestion comme étant des obstacles principaux à l'activité physique en milieu de travail. Les entreprises de l'Ontario et de l'Ouest du Canada sont aussi plus nombreuses à citer le manque d'installations sur place (comme des douches, des casiers, *etc.*) comme obstacles à l'activité physique. Le manque d'intérêt et de motivation des employés pour la participation à des programmes d'activité physique ainsi que le manque de personnel qualifié pour l'offrir sont maintenant plus courants dans toutes les régions qu'en 2003.

**Recommandations** Les entreprises se plaignent souvent des échéanciers serrés et des exigences quotidiennes du travail comme étant des obstacles qui nuisent à l'activité physique. Ces contraintes peuvent en plus avoir des répercussions sur la santé des employés comme

l'augmentation du tabagisme et la prise de poids, en plus des inconvénients habituels de l'inactivité physique. Les données canadiennes<sup>1</sup> indiquent que les employés qui ont augmenté leurs heures de travail par rapport à une semaine normale de travail avec le temps augmentaient aussi leur risque de prendre de mauvaises habitudes pour leur santé. Le milieu de travail peut ainsi jouer un rôle essentiel en aidant ses employés à surmonter les obstacles et en les motivant à faire de l'activité physique. Par exemple, les entreprises peuvent adopter les mesures suivantes :

- **Comprendre les différences dans les obstacles touchant les différentes catégories d'employés selon leur sexe, leur âge et leur emploi** La répétition de certains obstacles importants est associée à certaines variables démographiques et économiques. Le type d'emplois d'une entreprise en milieu de travail peut influencer les politiques de manière à surmonter les obstacles principaux, comme les horaires flexibles, pour permettre aux employés de gérer les exigences du travail et ainsi intégrer l'activité physique à leur routine quotidienne. Les entreprises peuvent mettre en place des politiques de covoiturage, de partage d'emploi et de pauses actives pour aider leurs employés à gérer leur temps et offrir des services de garde ou adaptés aux familles afin de leur permettre de joindre l'utile à l'agréable. Les entreprises pourraient, entre autres, effectuer un sondage auprès de leurs employés afin de cerner les obstacles principaux et les mesures incitatives qui vont aider certains groupes à surmonter certains obstacles qui les préoccupent.
- **Offrir des conseils précis** Les entreprises pourraient organiser des séances d'orientation ou d'information individuelles ou de groupe sur la façon de surmonter les obstacles à l'activité physique ainsi que sur l'établissement d'objectifs personnels. Les séances d'information pourraient porter sur les avantages sociaux de l'activité physique et les occasions d'activité physique dans la collectivité ainsi que sur l'édification des capacités et de la confiance des employés pour différentes activités ainsi que sur la prévention des blessures. Les entreprises pourraient solliciter la participation de médecins, de responsables de la santé publique ou d'autres professionnels de la santé pour faire la promotion de l'activité physique en milieu de travail. Les entreprises peuvent aussi inviter des responsables de la santé des services locaux ou publics de loisirs pour discuter de l'offre de différentes occasions

d'activité physique dans la collectivité et encourager les employés à devenir plus actifs.

- **Motiver les employés désintéressés** Les entreprises pourraient réclamer la participation entière des employés dans l'élaboration et la mise à jour régulière des programmes d'activité physique.

L'augmentation de la participation des employés au processus de planification risque d'augmenter leur participation au programme car on réglerait ainsi les besoins des employés et le manque de temps des gestionnaires à consacrer aux programmes d'activité physique.

- **Utiliser les moyens et les outils existants** Des documents ont été élaborés au Canada pour aider les entreprises à planifier et à mettre en œuvre un programme réussi d'activité physique. Elles peuvent déjà trouver des modèles d'études de cas et de cadre de travail pour élaborer des programmes en milieu de travail<sup>2</sup>, des autoévaluations et des outils de vérification<sup>3</sup> sur Internet. Le centre albertain pour un mode de vie actif<sup>4</sup> (Alberta Centre for Active Living) offre des outils, des renseignements sur les avantages, des guides par étape ainsi que des idées pratiques pour sensibiliser les employés à l'activité physique en milieu de travail.
- **Promouvoir des choix pour les cas de manque d'espace** Le manque d'espace est un problème réel et courant dans les entreprises de tous genres. Les entreprises pourraient évaluer les possibilités de conclure des ententes avec des centres d'activité physique locaux pour offrir des prix de groupes pour leurs employés, subventionner les inscriptions aux centres de conditionnement physique ou louer des installations externes dans la collectivité comme des centres communautaires, des écoles ou des salles paroissiales.



---

<sup>2</sup> Plotnikoff, R., A. Fein, L. Milton, T. Prodanuk et V. Mayes. *Workplace physical activity framework*. Alberta Centre for Active Living. [en ligne] [Hhttp://www.centre4activeliving.ca/research/resources.html](http://www.centre4activeliving.ca/research/resresources.html) (2003)

<sup>3</sup> Institut National de la Qualité. *National Quality Institute NQI Tools for Small Business*. [en ligne] [[Hhttp://www.nqi.ca/small\\_business/default.aspx](http://www.nqi.ca/small_business/default.aspx)] (mars 2008)

<sup>4</sup> Alberta Centre For Active Living. *Physical activity @ work*. [en ligne] [[Hhttp://www.centre4activeliving.ca/workplace/en/index.html](http://www.centre4activeliving.ca/workplace/en/index.html)] (mars 2008)

---

<sup>1</sup> Shields, M., « Les longues heures de travail et la santé », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, Catalogue n° 75-001-XPE, 2000.