

Travailler à devenir actif

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



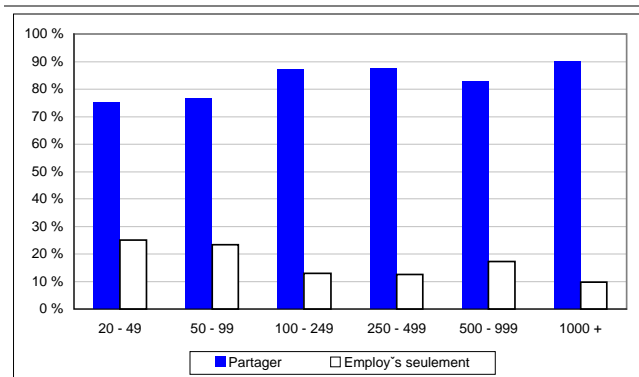
Encourager l'activité physique en milieu de travail

Pour démontrer l'importance qu'ils accordent à l'activité physique de leurs employés, les employeurs peuvent promouvoir l'adoption d'un mode de vie actif et encourager leurs employés à faire de l'activité physique. Le *Sondage sur les occasions de faire de l'activité physique en milieu de travail* de 2007-2008 porte sur la détermination des entreprises canadiennes à promouvoir et à soutenir l'adoption d'un mode de vie actif.

Engagement organisationnel envers l'activité physique Parmi les entreprises de 50 employés ou plus, la majorité (81 p. 100) estime que les habitudes d'activité physique des employés constituent une préoccupation et une responsabilité partagées entre l'employeur et les employés. Toutefois, le reste des entreprises (19 p. 100) estiment que cette question relève uniquement des employés. Les deux tiers (66 p. 100) des entreprises de 50 employés ou plus indiquent que les employés ont *peu* ou *pas* d'influence sur les politiques, les programmes et les occasions d'activité physique en milieu de travail. De plus, 23 p. 100 d'entre elles indiquent que les employés influencent *modérément* ce volet et seules 1 p. 100 des entreprises indiquent que les employés influencent *considérablement* ce volet (c'est-à-dire *beaucoup* ou *pleinement*).

Région Les perceptions des entreprises à l'égard de la responsabilité personnelle ou organisationnelle des habitudes d'activité physique des employés ne diffèrent pas selon les régions du Canada. Toutefois, les entreprises québécoises sont plus nombreuses que celles de l'Ouest canadien à indiquer que les employés ont *peu* ou *pas* d'influence sur les programmes d'activité physique en milieu de travail.

RESPONSABILITÉ DES PROGRAMMES D'ACTIVITÉ PHYSIQUE selon la taille de l'entreprise, 2007-2008

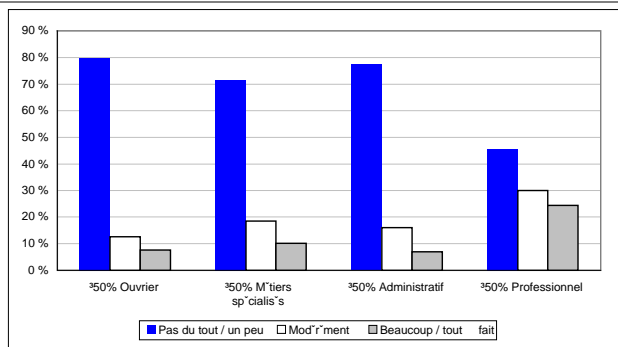


Sondage sur les occasions de faire de l'activité physique en milieu de travail - 2007-2008, ICRCP

Caractéristiques du milieu de travail Les perceptions des entreprises à l'égard de la responsabilité personnelle ou organisationnelle des habitudes d'activité physique des employés ne diffèrent pas selon les caractéristiques du milieu de travail (c.-à-d., la taille de l'entreprise, l'emplacement du lieu de travail, la proportion du sexe et l'occupation de l'employé au sein de l'entreprise, etc.). Les plus grandes entreprises (1 000 employés et plus) sont proportionnellement moins nombreuses que les entreprises de 50 employés ou moins à indiquer que les employés ne participent aucunement à l'organisation d'activités physiques. Les entreprises dont plus de la moitié des employés sont des ouvriers sont plus nombreuses à indiquer cette absence de participation des employés. Toutefois, les entreprises à forte proportion de professionnels sont plus nombreuses à indiquer une grande participation ou une participation modérée des employés et moins nombreuses à indiquer une participation faible ou nulle à l'organisation d'activités physiques.



PARTICIPATION DES EMPLOYÉS À LA PLANIFICATION DES ACTIVITÉS PHYSIQUES selon la profession, 2007-2008

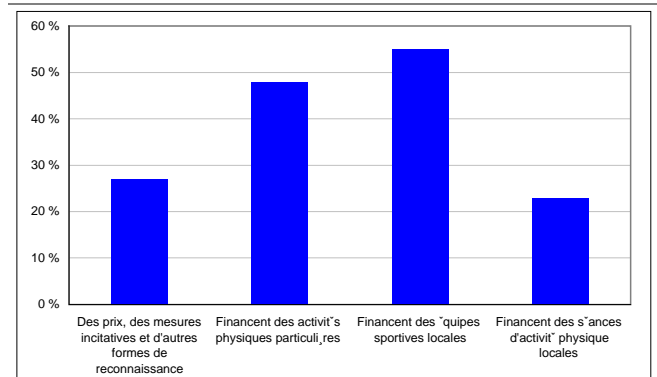


Sondage sur les occasions de faire de l'activité physique en milieu de travail, 2007-2008, ICRC

Encouragement organisationnel à faire de l'activité physique Trente-sept pour cent des entreprises canadiennes de 50 employés ou plus indiquent que leur soutien et leur encouragement aident *substantiellement* les employés (c'est-à-dire *considérablement* ou *énormément*) à faire de l'activité physique. De plus, 36 p. 100 indiquent que ce type d'encouragement les aide *modérément* tandis que 28 p. 100 indiquent que ce soutien est *peu efficace* ou *inefficace*.

Les entreprises peuvent favoriser la pratique d'activités physiques même si elles sont incapables d'en offrir sur place. Par exemple, 27 p. 100 des entreprises de 50 employés ou plus offrent des prix, des mesures incitatives et d'autres formes de reconnaissance pour motiver les employés à faire de l'activité physique. De plus, près de la moitié des entreprises de 50 employés ou plus offrent un soutien tangible aux activités physiques : 48 p. 100 commanditent ou financent des activités physiques particulières; et 55 p. 100 financent des équipes sportives locales (tournois, équipement et uniformes). Une plus faible proportion, 23 p. 100, financent des séances d'activité physique locales comme des périodes de natation ou de patinage libre. Nous n'avons remarqué aucune différence appréciable entre les entreprises de 50 employés ou plus et les plus petites entreprises à l'égard du soutien tangible envers les activités physiques.

SOUTIEN ET ENCOURAGEMENT de l'ensemble, 2007-2008



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

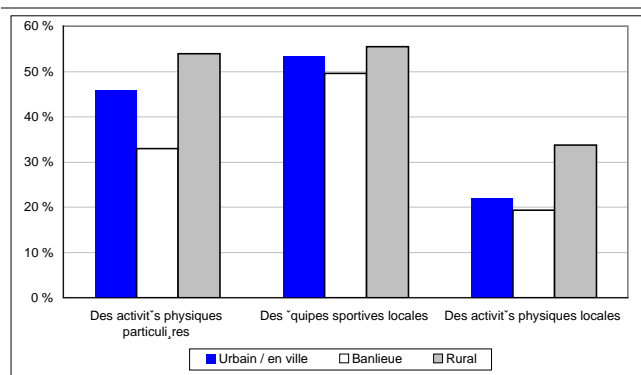
Région Nous n'avons remarqué aucune différence appréciable de perception de la valeur de l'encouragement ou du soutien tangible des employeurs envers l'activité physique des employés en fonction de la région.

Caractéristiques du milieu de travail Nous n'avons remarqué aucune différence appréciable de perception du soutien des employeurs en fonction des caractéristiques du milieu de travail. Les pratiques des entreprises envers le soutien direct et indirect à l'activité physique varient davantage en fonction de la taille de l'entreprise que de son emplacement géographique. Le pourcentage d'entreprises qui offrent des prix, des mesures incitatives et d'autres formes de reconnaissance ou de motivation augmente en fonction de la taille de l'entreprise : il passe de 19 p. 100 chez les entreprises de 20 à 49 employés à près de 50 p. 100 chez les entreprises de 500 employés et plus. De plus, les entreprises à forte proportion de professionnels ont davantage tendance que les entreprises à forte proportion d'ouvriers à offrir des prix, des mesures incitatives et d'autres formes de reconnaissance ou de motivation à leurs employés.

Certaines grandes entreprises ont moins tendance à financer des équipes sportives que les plus petites entreprises. Par exemple, les entreprises ayant entre 500 et 999 employés sont moins nombreuses à le faire que celles de 50 à 100 employés. Par ailleurs, les entreprises de plus de 1 000 employés sont proportionnellement plus nombreuses que les entreprises de moins de 50 employés à commanditer une activité physique particulière. Les entreprises en milieu rural ont

plus tendance à financer des séances d'activité physique ou des activités physiques particulières que les entreprises des banlieues. De même, les entreprises des centres-villes ont plus tendance à financer des activités physiques particulières que les entreprises des banlieues. Les entreprises dont plus de la moitié des employés sont des hommes ont plus tendance à commanditer des équipes sportives locales tandis que les entreprises dont les employés sont majoritairement des femmes ont plus tendance à financer des activités physiques particulières. Les entreprises dont plus de la moitié des employés sont des professionnels ont plus tendance à commanditer des activités physiques particulières ou locales. Toutefois, les entreprises ayant peu de professionnels parmi leurs employés ont plus tendance à financer des équipes sportives locales.

COMMANDITES D'ACTIVITÉS PHYSIQUES OU D'ÉQUIPES LOCALES selon l'emplacement, 2007-2008



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

Tendances de l'engagement et de l'encouragement

Les perceptions des entreprises à l'égard de la responsabilité personnelle ou organisationnelle des habitudes d'activité physique des employés n'ont pas beaucoup évolué. La proportion d'entreprises qui offrent des prix, des mesures incitatives et d'autres formes de reconnaissance ou de motivation à leurs employés a augmenté chez les entreprises de 250 employés et plus. La proportion d'entreprises de moins de 100 employés et de plus de 250 employés qui commanditent des équipes sportives locales a diminué comparativement à celles qui emploient entre 100 et 249 personnes. De même, les entreprises de plus de 250 employés sont moins nombreuses qu'en 2003 à commanditer des activités physiques particulières comme des marchethons.

Région Au cours de la période étudiée, nous n'avons

remarqué aucune différence dans les perceptions des entreprises à l'égard de la responsabilité personnelle ou organisationnelle des habitudes d'activité physique des employés ou des mesures concrètes de soutien. Toutefois, les entreprises québécoises sont légèrement plus nombreuses à indiquer que leurs employés n'ont *aucune* influence sur les politiques, les programmes et les occasions d'activité physique en milieu de travail.

Recommandations La majorité des entreprises (81 p. 100) estiment que les habitudes d'activité physique des employés constituent une préoccupation et une responsabilité partagées entre l'employeur et les employés. Cette perspective est prometteuse car elle indique que les entreprises sont réceptives à la promotion de l'activité physique auprès de leurs employés. Toutefois, seul le tiers des entreprises estiment que leur soutien contribue de manière significative au niveau d'activité physique de leurs employés. Comment expliquer cette disparité? Plusieurs réponses sont possibles : Les entreprises croient qu'elles n'ont pas les moyens ou la capacité de soutenir et d'encourager leurs employés à faire de l'activité physique; elles ignorent comment le faire; elles croient que seul un coûteux programme d'activité physique en milieu de travail peut réussir à modifier le niveau d'activité physique des employés; ou elles croient que le milieu de travail n'est qu'un des multiples volets d'une stratégie d'ensemble pour encourager les Canadiens et Canadiennes à faire davantage d'activités physiques. Afin de créer un environnement propice à l'activité physique, les entreprises peuvent mettre en œuvre les mesures suivantes :

- **Encourager les employés à participer à l'élaboration de programmes d'activité physique :** Les données du présent bulletin indiquent que la majorité des entreprises (66 p. 100) de 50 employés et plus estiment que leurs employés ont peu ou pas d'influence sur les politiques, les programmes et les occasions d'activité physique en milieu de travail. La participation des employés à la planification de programmes de santé tend à rehausser leur participation subséquente¹. Conséquemment, il est important que les entreprises partagent, avec les employés de tous les niveaux hiérarchiques, la responsabilité de la planification, l'élaboration, la promotion et la mise en œuvre des programmes d'activité physique en milieu de travail. Cette démarche rehaussera l'intérêt des employés envers

ces programmes ainsi que leur participation subséquente.

- **Offrir des prix et des récompenses :** Les entreprises devraient envisager d'offrir des prix et des récompenses à leurs employés qui participent à des activités physiques ou les inciter à choisir un moyen de transport actif en offrant des laissez-passer pour le transport en commun. Les grandes entreprises pourraient s'engager à égaler à tout le moins, sinon à dépasser, le coût des espaces de stationnement.
- **Créer un environnement propice et favorable à l'activité physique :** Pour commencer, les entreprises peuvent mettre en œuvre les suggestions du présent bulletin. Par exemple, les entreprises peuvent commanditer des activités physiques communautaires; l'achat d'équipement et d'uniformes; l'organisation de tournois; ou des séances d'activité physique communautaires comme de la natation ou du patinage libre. Compte tenu de la diminution de ce genre de commandites depuis 2003, particulièrement de la part des grandes entreprises, cette démarche revêt une importance considérable. Les entreprises peuvent aussi encourager leurs employés à participer à des activités comme la Course Terry-Fox, des tournois entre entreprises, la Semaine nationale de la santé au travail et les campagnes ÉtéActif et HiverActif.

¹ 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 & Behaviour*, vol. 2, no 27, 2000, p. 223-231.