

# Travailler à devenir actif

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



### Politiques pour encourager l'activité physique en milieu de travail

La culture d'une entreprise détermine le message qui est transmis aux employés sur ses valeurs quant au niveau d'activité physique de ses employés par l'entremise de politiques quotidiennes, le style de travail et les activités. Le *Sondage sur les occasions de faire de l'activité physique en milieu de travail* de 2007-2008 évalue les différentes politiques qui peuvent aider à soutenir et favoriser l'activité physique en milieu de travail, indirectement (par ex. des horaires flexibles pour soutenir les efforts des employés à être plus actifs) ou directement (par ex. le fait de permettre le rôle de l'employé dans les événements d'activité physiques spéciaux pendant le travail).

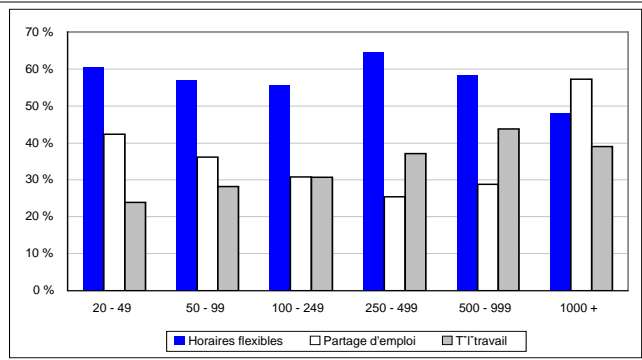
**Politiques sur la flexibilité de l'emploi** De nombreuses entreprises canadiennes n'ont aucune politique en place pour favoriser l'activité physique en milieu de travail. En effet, la majorité (70 p. 100) des moyennes et grandes entreprises (de plus de 50 employés) n'a aucune politique permettant aux employés de travailler de la maison, 21 p. 100 le permettent dans un cadre non officiel et seuls 9 p. 100 des entreprises ont une véritable politique sur le télétravail. Les deux tiers (66 p. 100) des moyennes et grandes entreprises n'ont aucune politique en place sur le partage d'emploi, 20 p. 100 permettent le partage d'emploi dans un cadre non officiel et 14 p. 100 ont des politiques officielles à cet effet. De plus, environ deux entreprises sur cinq (43 p. 100), de tailles moyennes et grandes, n'ont aucune politique sur les horaires de travail flexibles. Plus du tiers (36 p. 100) des entreprises permettent une certaine flexibilité non officielle et 21 p. 100 des entreprises ont mis en place une politique officielle sur les horaires flexibles.

**Région** Il existe très peu de différences attribuables à la région de l'entreprise quant à la mise en œuvre de politiques sur la flexibilité de l'emploi. Cependant, les entreprises du Québec sont moins nombreuses que celles de l'Ontario à avoir des politiques ou des pratiques non officielles en place sur les horaires flexibles.

**Caractéristiques de l'emploi** Les entreprises situées en milieu rural sont moins nombreuses à avoir des politiques, officielles ou non, en place pour offrir des horaires flexibles à leurs employés. Si on examine les groupes particuliers d'entreprises de différentes tailles, on remarque quelques différences. Les plus petites entreprises de moins de 50 employés sont plus nombreuses à n'avoir aucune politique sur le télétravail que les plus grandes entreprises de 250 à 999 employés, mais ces plus petites entreprises sont plus nombreuses à avoir élaboré des politiques sur le partage d'emploi, contrairement à celles qui comptent de 250 à 499 employés. Les entreprises dont la majorité, plus de 50 p. 100, des employés sont des femmes sont plus nombreuses à avoir une politique de partage d'emploi que les entreprises à majorité masculine. Les entreprises ayant relativement moins de postes professionnels (moins de 50 p. 100) sont plus nombreuses à n'avoir aucune politique en place sur le télétravail que les entreprises qui ont plus de postes de ce type. Les entreprises ayant légèrement plus de postes d'ouvriers sont plus nombreuses à n'avoir aucune politique sur le télétravail que les entreprises ayant moins de postes de ce type. Ces dernières sont plus nombreuses à avoir une politique non officielle sur le télétravail.



## POLITIQUE SUR LA FLEXIBILITÉ DE L'EMPLOI selon la taille de l'entreprise, 2007-08

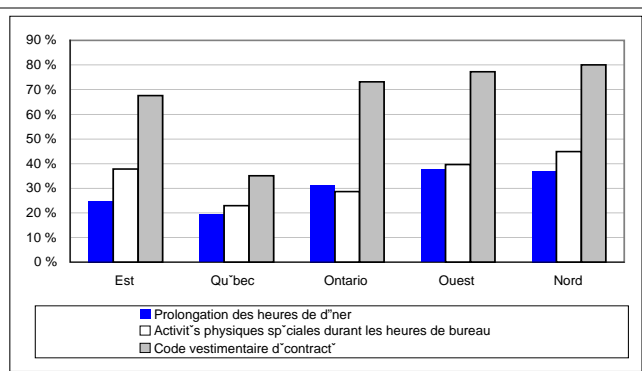


Sondage sur les occasions de faire de l'activité physique en milieu de travail de 2007-2008, ICRCP

## Politiques sur le soutien individuel à l'activité physique

Environ le tiers (32 p. 100) des moyennes et grandes entreprises ont des politiques permettant des journées plus décontractées ou un code vestimentaire moins rigide afin d'encourager l'activité physique. Cependant, 38 p. 100 font appel à des politiques non officielles et 31 p. 100 n'ont aucune politique de ce type. Sept moyennes et grandes entreprises sur dix (71 p. 100) n'ont aucune politique sur la prolongation des heures de dîner pour permettre aux employés de participer à des activités physiques et près des deux tiers (64 p. 100) n'ont aucune politique pour encourager la participation ou l'organisation d'activités physiques spéciales par les employés durant les heures de travail. Cependant, environ le quart des employeurs permettent ces pratiques (25 p. 100 quant à la prolongation des heures de dîner et 22 p. 100 quant aux activités spéciales) de manière non officielle. Une minorité d'employeurs offrent de plus longues heures de dîner (4 p. 100) ou des politiques pour encourager la participation des employés à des activités physiques spéciales durant les heures de bureau (14 p. 100).

## POLITIQUE SUR LE SOUTIEN INDIVIDUEL par région, 2007-08



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

**Région** Les employeurs québécois sont plus nombreux à n'avoir aucune politique en place sur un code vestimentaire décontracté et ils sont moins nombreux à permettre un code vestimentaire moins rigide de manière non officielle. Les lieux de travail canadiens de l'Ouest sont plus probable que la moyenne avoir des politiques sur des journées plus détendues sur le plan vestimentaire; les entreprises du Québec sont ainsi plus nombreuses que les entreprises de l'Ouest du pays à n'avoir aucune politique sur la prolongation des heures de dîner. Les entreprises du Québec sont aussi moins nombreuses à permettre une modification non officielle

aux horaires de dîner que la plupart des autres entreprises, à l'exception des entreprises des provinces de l'Atlantique. Les entreprises du Québec sont plus nombreuses que les entreprises de l'Ouest et du Nord du pays à n'avoir aucune politique sur la participation des employés aux activités physiques durant les heures de bureau.

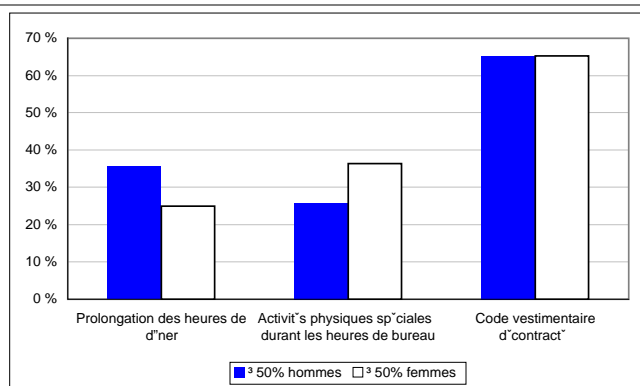
Les entreprises du Nord sont généralement plus nombreuses à avoir des politiques non officielles sur la participation à des activités physiques durant les heures de travail.

**Caractéristiques de l'emploi** Les plus petites entreprises de moins de 50 employés sont plus nombreuses que les plus grandes entreprises de plus de 500 employés à n'avoir aucune politique permettant la participation des employés à des activités physiques durant les heures de travail. Les entreprises de 100 à 499 employés sont plus nombreuses que les plus petites entreprises de moins de 50 employés à avoir des politiques officielles sur un code vestimentaire décontracté.

Les entreprises composées à majorité d'employées féminines (à plus de 50 p. 100) sont plus nombreuses à n'avoir aucune politique en place sur la prolongation des heures de dîner que les entreprises majoritairement masculines. Cependant, les entreprises à majorité féminine sont plus nombreuses à avoir des politiques pour permettre la participation des employés à des activités physiques durant les heures de travail. Les entreprises à majorité masculine sont plus nombreuses à n'avoir aucune politique à cet effet. Les entreprises ayant relativement plus de postes d'ouvriers (plus de 50 p. 100) sont plus nombreuses à n'avoir aucune politique permettant un code vestimentaire plus souple ou des activités physiques en milieu de travail que celles ayant relativement moins de postes d'ouvriers. Les entreprises ayant relativement moins de postes

professionnels (moins de 50 p. 100) sont plus nombreuses à n'avoir aucune politique de souplesse quant au code vestimentaire tandis que celles ayant relativement plus de postes professionnels sont plus nombreuses à avoir des politiques non officielles permettant l'organisation d'activités physiques spéciales durant les heures de bureau.

### POLITIQUE SUR LE SOUTIEN INDIVIDUEL par le sexe majoritaire au sein de l'entreprise, 2007-08



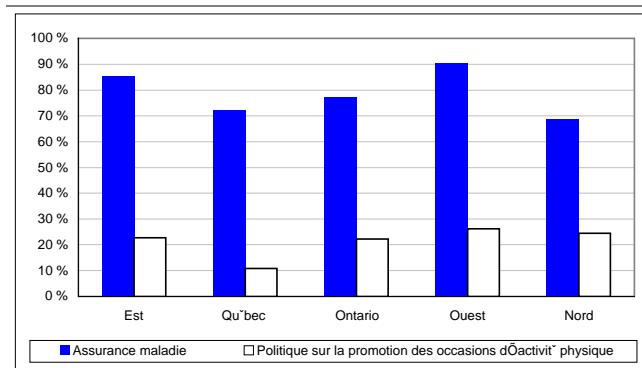
Sondage sur les occasions de faire de l'activité physique en milieu de travail de 2007-2008, ICRCP

### Politiques sur les questions de ressources

**humaines** La majorité (91 p. 100) des moyennes et grandes entreprises offre un régime privé d'assurance-maladie privé à leurs employés; les 9 p. 100 qui restent n'offrent aucun avantage social à cet effet. Bien que la majorité des entreprises ne fasse pas la promotion des occasions d'activité physique durant le recrutement de leurs employés (77 p. 100), 5 p. 100 ont tout de même des politiques non officielles à cet effet et 18 p. 100 ont des politiques officielles.

**Région** Les entreprises des provinces de l'Ouest sont plus nombreuses que la moyenne des entreprises canadiennes, à l'exception des entreprises des provinces de l'Atlantique, à avoir mis en place des politiques sur l'assurance-maladie privée. De plus, les entreprises du Québec et du Nord sont plus nombreuses que les entreprises de l'Ouest à n'avoir aucune politique à cet effet. Les entreprises du Québec sont plus nombreuses que la moyenne incluant celles de l'Ontario et de l'Ouest à n'avoir aucune politique sur la promotion des occasions d'activité physique en tant que mesures incitatives durant leurs campagnes de recrutement.

### POLITIQUE SUR LES RESSOURCES HUMAINES par région, 2007-08



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

**Caractéristiques de l'emploi** De façon générale, les plus petites entreprises de moins de 50 employés sont moins nombreuses que les plus grandes entreprises à avoir des politiques sur l'offre d'un régime privé d'assurance-maladie à leurs employés. La proportion d'entreprises ayant une politique pour la promotion des occasions d'activité physique dans leur processus de recrutement est plus importante chez les entreprises de plus grandes tailles que chez les plus petites. Ces dernières sont beaucoup plus nombreuses à n'avoir aucune politique à cet effet. Les entreprises à prédominance féminine (plus de 50 p. 100) sont plus nombreuses à n'avoir aucun régime privé d'assurance-maladie tandis que les autres entreprises sont plus nombreuses à avoir des politiques officielles à cet effet. Les entreprises ayant relativement moins de postes d'ouvriers (moins de 50 p. 100) ou celles ayant relativement plus de postes professionnels (plus de 50 p. 100) sont plus nombreuses à avoir des politiques officielles sur l'offre d'un régime privé d'assurance-maladie.

### Changements depuis 2003 dans l'adoption de politiques sur l'activité physique

On a remarqué certains changements dans la proportion d'entreprises canadiennes offrant des politiques, officielles ou non, pour encourager et favoriser l'activité physique depuis 2003. En effet, au cours des années, on a remarqué une diminution du nombre d'entreprises de moins de 100 employés qui ont des politiques ou des pratiques non officielles sur un code vestimentaire moins strict. Le nombre d'entreprises de plus de 250 employés ayant des politiques sur des journées plus détendues sur le plan vestimentaire ainsi que sur la participation des employés à des activités physiques spéciales ou à leur organisation a augmenté de 2003 à 2007. Depuis 2003, il y a aussi eu une augmentation du nombre d'entreprises de plus de

100 employés faisant la promotion des occasions d'activité physique en milieu de travail dans leur recrutement, cependant ces entreprises sont moins nombreuses à avoir mis en place des politiques non officielles à cet effet qu'elles l'étaient en 2003.

**Région** Il n'y a eu que quelques différences importantes dans l'adoption de politiques en milieu de travail dans certaines régions dans les entreprises de plus de 50 employés. Notamment, les entreprises de l'Ouest du pays sont maintenant plus nombreuses à avoir des politiques officielles sur les horaires flexibles. Les entreprises de l'Ontario sont moins nombreuses à avoir des politiques non officielles sur la participation ou l'organisation d'activités physiques spéciales en milieu de travail. Les entreprises des provinces de l'Atlantique sont maintenant plus nombreuses à avoir des politiques officielles sur l'offre d'un régime privé d'assurance-maladie. Les entreprises de l'Ouest et de l'Ontario sont moins nombreuses à avoir des politiques et des pratiques non officielles sur la promotion des occasions d'activité physique en milieu de travail dans le cadre de leur processus de recrutement.

**Recommandations** En règle générale, relativement peu d'entreprises canadiennes ont adopté des politiques officielles pour appuyer et encourager la promotion de l'activité physique. Les politiques et les programmes pourraient être établis pour appuyer l'activité physique et pour favoriser un climat social et physique favorable à l'activité physique. On pourrait encourager les entreprises à adopter les mesures suivantes :

- **Offrir un programme complet d'activités physiques** Le programme pourrait comprendre l'offre d'occasions d'activité physique à différentes heures de la journée afin de s'assurer que tous les employés y aient accès (soit à des occasions tôt le matin, durant les pauses, à l'heure du dîner, après le travail ou durant la fin de semaine). Les entreprises peuvent offrir des programmes d'activités structurées ou non, compétitives ou non, tant pour les hommes que les femmes de différents âges, diverses cultures, capacités ou difficultés physiques. Ces activités peuvent aussi favoriser l'édification de différentes capacités et de la confiance en soi.
- **Adopter des politiques pour appuyer les soutiens alternatifs ou indirects qui favorisent l'activité physique en milieu de travail** On peut encourager les entreprises à adopter des politiques favorisant le partage d'emploi, le télétravail et les horaires

flexibles par exemple. Présentement, peu d'entreprises ont des politiques officielles pour permettre ces types de mesures incitatives indirectes. Par exemple, 21 p. 100 des entreprises de plus de 50 employés ont mis en place des politiques officielles sur les horaires flexibles, 14 p. 100 ont des politiques officielles sur le partage d'emploi, mais seuls 9 p. 100 ont adopté une politique officielle sur le télétravail.

- **Adopter des politiques de promotion de la santé en général axées sur l'activité physique** Les recherches du Conference Board du Canada<sup>1</sup> indiquent que les programmes de bien-être peuvent faire partie des stratégies d'affaires pour le recrutement. De plus en plus, on demande aux entreprises de faire leur part pour le bien-être de la collectivité en général. Conséquemment, de nombreuses entreprises établissent leur rapport sur le rendement en trois volets assurant leur viabilité, soit le volet économique, environnemental et social. Les programmes de santé en milieu de travail jouent un rôle intégral dans l'atteinte des objectifs du volet social.
- **Assurer la formation adéquate des gestionnaires et des employés pertinents** Les entreprises peuvent s'assurer que le personnel en relation avec les employés soit formé pour les sensibiliser aux politiques et aux programmes d'activité physique offerts au sein de l'entreprise. Ces employés devraient être formés ou devraient recevoir un complément de formation une fois par année afin de connaître les dernières découvertes de la recherche, d'édifier leurs capacités et d'obtenir de nouvelles lignes directrices sur l'activité physique. De plus, les entreprises pourraient encourager les gestionnaires ou leurs employés principaux à être actifs afin de servir d'exemple d'un mode de vie sain.



<sup>1</sup> BACHMAN, K, *Health Promotion Programs at Work: A Frivolous Cost or a Sound Investment*, Conference Board du Canada, 2002.