
Cadre du programme d'activité physique au travail

Recherche et développement :

Ron Plotnikoff, Ph.D., professeur agrégé, Université de l'Alberta

Allan Fein, M.Sc. (candidat au doctorat), Université de Toronto

Leah Milton, B.Sc. inf. , consultante en santé au travail

Tricia Prodaniuk, B.E.P. (candidate à la maîtrise), Université de l'Alberta

Val Mayes, B.A. avec spéc. plein-air (candidat à la maîtrise), Université de l'Alberta

Avec l'appui de :



©2003 Alberta Sport, Recreation, Parks & Wildlife Foundation

Tous droits réservés. Ce document ne peut être reproduit, en totalité ou en partie, ni transmis d'aucune façon, que ce soit par support électronique ou mécanique, par photocopie, par enregistrement ou par tout autre support, ni être enregistré sur un support sans l'autorisation écrite de l'éditeur ou de son agent (Alberta Centre for Active Living), à l'exception d'un réviseur, qui peut en citer des passages dans sa critique.



Alberta Centre for Active Living
11759, Groat Road
Edmonton (Alberta) T5M 3K6
Courriel : active.living@ualberta.ca
Site Web : <http://www.centre4activeliving.ca/>

Remerciements :

Experts-conseils :

James F. Sallis, Ph.D.
Département de psychologie
San Diego State University
San Diego, Californie

Mise en forme :

Kathy Garnsworthy
Coordonnatrice des communications et du marketing
Alberta Centre for Active Living

Traduction: City of Ottawa, Public Health

L'Alberta Centre for Active Living bénéficie de l'appui de :



Cadre du programme d'activité physique au travail

Norme de programme

Table des matières

Introduction	1
Pourquoi être actif?	1
Pourquoi faire de l'activité physique au travail?	2
Un investissement intelligent	3
Une nouvelle approche de la promotion de l'activité physique	4
Comment utiliser cette norme de programme?	5
Pour en savoir davantage	6
Termes clés.....	7
Norme de programme <i>Partie 1 : Fondations</i>	8
Section A. Engagement de la direction et des employés.....	8
Section B. Évaluation de l'environnement et des besoins.....	9
Norme de programme <i>Partie 2 : Construction</i>	11
Section A. Niveau individuel : connaissances, attitude et aptitudes.....	11
Section B. Niveau social : amélioration des relations	12
Section C. Niveau organisationnel : leadership, capacité, volonté et infrastructure	12
Section D. Niveau communautaire : actifs et partenariats	13
Section E. Niveau politique : politiques actuelles sur l'activité physique et ébauche de nouvelles politiques	14
Norme de programme <i>Partie 3 : Finitions</i>	16
Section A. Administration du programme	16
Section B. Sécurité et gestion des risques.....	16
Références	18

Introduction

Nous vous souhaitons la bienvenue dans le *Cadre du programme d'activité physique au travail*! Le présent document constitue le plan détaillé d'un programme d'activité physique appliqué au lieu de travail. Il cible le lieu de travail à différents niveaux. La norme décrite dans ce document représente les meilleures pratiques; elle a été établie après une évaluation des besoins effectuée par le gouvernement albertain, dans le cadre de sa stratégie de promotion d'un mode de vie actif. Ce document se fonde également sur un modèle utilisé pour assurer la santé et la sécurité au travail.

Il est recommandé d'appliquer cette norme tout en utilisant *l'outil de vérification* afin de créer un cycle d'améliorations continues de votre programme d'activité physique au travail. Cette norme de programme constitue une norme élevée, c'est-à-dire le programme idéal. Certains lieux de travail ne seront pas en mesure de respecter tous les aspects de cette norme. Nous encourageons toutefois tous les lieux de travail à se servir des idées et des ressources contenues dans cette norme afin de mettre en place le programme d'activité physique au travail qui leur convient le mieux.

Pourquoi être actif?

Le manque d'activité physique favorise les maladies cardiaques, le diabète de type 2, le cancer du colon, l'hypertension, l'obésité, l'ostéoporose, la dépression et les accidents vasculaires cérébrales (Santé Canada et Société canadienne de physiologie de l'exercice, 1998). Les statistiques les plus récentes indiquent que 57 % des Canadiens d'âge adulte ne font pas assez d'activité physique pour en tirer des bienfaits optimaux pour la santé. En raison de leur mode de vie sédentaire, la plupart des Canadiens d'âge adulte risquent également de développer des maladies chroniques évitables, telles les maladies cardiovasculaires (Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie, 2002).

Trente minutes d'activité physique à intensité modérée (p. ex., une marche rythmée qui réchauffe et augmente le rythme de votre respiration, mais qui vous permet de mener une conversation) la plupart des jours de la semaine peuvent générer des bienfaits importants pour la santé. Les employés doivent choisir leurs activités parmi trois groupes (souplesse, force et endurance) chaque semaine.

Activités axées sur la souplesse

- À quelle fréquence? De quatre à sept jours par semaine.
- Bienfaits. Le fait de se pencher légèrement et de faire des étirements détend vos muscles et conserve la mobilité de vos articulations.

- Exemples d'exercices. Séances d'étirements intenses, yoga, arts martiaux et autres activités qui vous obligent à vous pencher et à vous étirer.

Activités axées sur la force

- À quelle fréquence? De deux à quatre jours par semaine.
- Bienfaits. Les activités qui impliquent une résistance permettent de renforcer les muscles et les os et d'améliorer la posture.
- Exemples d'exercices. Lever des poids, transporter du matériel, monter des escaliers, déplacer des meubles.

Activités axées sur l'endurance

- À quelle fréquence? De quatre à sept jours par semaine.
- Bienfaits. Les activités d'endurance procurent des bienfaits pour le cœur, pour les poumons et pour la circulation.
- Exemples d'exercices. Déplacements actifs domicile-travail, marche intense, bicyclette, jogging, natation, sports de raquette, patinage.

Les lignes directrices présentées ci-dessus proviennent du *Guide d'activité canadien pour une vie active saine* publié par Santé Canada et la Société canadienne de physiologie de l'exercice (1998). Pour de plus amples renseignements sur les bienfaits de l'activité physique sur la santé, consultez le site Web du guide de l'activité physique de Santé Canada à l'adresse www.guideap.com.

Pourquoi faire de l'activité physique au travail?

Évolution de la nature du travail

La nature du travail a grandement évolué au cours des cinquante dernières années. Par exemple :

- les personnes travaillent généralement plus d'heures par jour;
- les parents travaillent généralement à l'extérieur, ce qui cause davantage de conflits entre la vie personnelle et la vie professionnelle;
- de nombreuses personnes combinent plusieurs emplois à temps partiel parce qu'il est plus difficile d'obtenir un poste à temps plein;
- les employés sont beaucoup plus sédentaires. Nombre d'entre eux passent de nombreuses heures en position assise (p. ex., rester devant un ordinateur, répondre au téléphone, conduire un véhicule);
- de nombreux employés ont peu de temps à allouer aux loisirs pendant leur semaine de travail.

Tous ces changements dans la nature du travail contribuent à un mode de vie sédentaire, au stress et à des taux alarmants de maladies évitables (Fielding, Pelletier et Stokols, 1996; Heaney et Goldenhar, 1996).

Comme la plupart des Canadiens d'âge adulte passent tant de temps au travail, Santé Canada (1999) a identifié le lieu de travail comme un environnement de choix pour la promotion de l'activité physique. Le programme *La vie active au travail : une bonne affaire* (Santé Canada, 2001) comprend des renseignements sur les avantages que procure l'activité physique, pendant ou en dehors des heures de travail. Il est disponible sur le site Web de Santé Canada à l'adresse www.vieactiveautravail.com. Les renseignements présentés dans la prochaine section sont tirés de ce site Web.

Un investissement intelligent

L'employeur a avantage à ce que les employés soient en santé, heureux et équilibrés. Santé Canada rapporte que les résultats d'études choisies démontrent que des employés actifs prennent 27 % de congés de maladie en moins. Par exemple, BC Hydro a estimé qu'après la mise en place d'initiatives d'activité physique, elle a réduit les coûts annuels liés aux congés de maladies de 1,2 million de dollars.

Le vieillissement de la population signifie que les employés sont souvent plus âgés. Étant donné que la santé des employés est directement liée au coût des avantages sociaux et des congés de maladies, les initiatives de promotion de la santé au travail constituent un bon investissement. Par exemple, il apparaît que les programmes de vie active permettent de réduire les coûts associés aux programmes d'invalidité de courte durée. Cela s'explique en partie par le fait que les employés en meilleure forme se blessent moins souvent. De plus, s'ils se blessent, la durée de récupération et les coûts sont moindres.

Par exemple :

- les employés actifs prennent entre 14 % et 25 % de journées en moins pour invalidité;
- les programmes d'activité physique peuvent permettre de réduire le nombre de blessures de 25 %;
- les compensations versées aux employés peuvent être réduites de 45 % par personne si les employés font régulièrement de l'exercice.

L'activité physique sur le lieu de travail permet également d'accroître la satisfaction des employés et d'améliorer le rendement. Selon Santé Canada, le rendement professionnel d'un employé qui fait régulièrement de l'activité physique peut être amélioré de 4 % à 15 %. Les employés qui participent à des programmes d'activité physique ont indiqué que l'activité physique les aidait :

- à accroître leur concentration et leur endurance, ainsi qu'à améliorer leur temps de réaction et leur mémoire;
- à être plus alerte;
- à entretenir de meilleures relations avec leurs collègues; et
- à apprécier davantage le travail que les employés inactifs.

Un lieu de travail qui encourage les employés à faire de l'activité physique peut également attirer et retenir des employés de qualité, ce qui permet d'améliorer l'environnement social de travail et l'image de l'entreprise.

Santé Canada présente les résultats suivants, obtenus auprès de sociétés canadiennes qui ont mis en place un programme d'activité physique au travail :

- La société Canada Life, située à Toronto, a fait état d'un rendement du capital investi de 3,40 \$ pour chaque dollar investi par la société dans l'objectif de réduire le roulement du personnel, d'augmenter la productivité et de réduire les réclamations d'ordre médical.
- Le taux de roulement des employés de BC Hydro participant à un programme d'activité physique au travail était de 3,5 %, comparativement à 10,3 % en moyenne dans la société.
- Les employés municipaux de Toronto ayant participé au programme d'activité physique « Metro Fit » ont manqué 3,35 jours de moins lors des six premiers mois que les employés qui n'y ont pas participé.
- La Compagnie d'Assurance du Canada sur la Vie a découvert que le taux de roulement du personnel était de 32,4 % inférieur sur une période de sept ans lorsque les employés participaient à un programme d'activité physique.
- Le taux de roulement des employés de Toronto Life Assurance participant au programme d'activité physique de la société était de 1,5 %, comparativement à 15 % chez ceux n'y ayant pas participé.

Une nouvelle approche de la promotion de l'activité physique

De nombreux facteurs ont une incidence sur les activités quotidiennes des employés. Les récentes recherches ont démontré que le fait d'adopter une approche à plusieurs niveaux permettait de faire une meilleure promotion de l'activité physique sur le lieu de travail (Fielding, Pelletier et Stokols, 1996; Heaney et Goldenhar, 1996).

Cette approche à plusieurs niveaux est communément appelée « approche écologique » (McLeroy, Bibeau, Steckler et Glanz, 1988; Sallis et Owen, 1997).

Dans ce contexte, une approche écologique signifie qu'on tient compte des différents environnements de travail qui peuvent avoir un effet sur le comportement face à l'activité

physique sur le lieu de travail. Lorsqu'elles sont évaluées sur une base régulière, les approches à plusieurs niveaux face à l'activité physique peuvent permettre de joindre un plus grand nombre d'employés et d'enclencher un cycle d'améliorations continues. Les cinq différents environnements de travail associés aux programmes d'activité physique au travail sont les suivants :

- Niveau individuel : facteurs individuels, tels que la condition physique, les aptitudes, les connaissances, la confiance, l'âge et le sexe de l'employé;
- Niveau social : culture d'entreprise, relations sociales, influence des collègues, des patrons et de la famille;
- Niveau organisationnel : infrastructure de l'organisation, leadership et volonté de faire la promotion de l'activité physique;
- Niveau communautaire : interactions de l'organisation avec ses partenaires et les autres organisations, programmes à l'échelle communautaire, organismes gouvernementaux;
- Niveau politique : politiques organisationnelles et gouvernementales sur l'activité physique.

Remarque : l'environnement physique fait partie de tous les niveaux.

Ce document fournit un cadre pour la mise en œuvre d'un programme d'activité physique à plusieurs niveaux sur le lieu de travail. Cette norme de programme vous permettra d'obtenir les outils dont vous avez besoin pour vous assurer que votre employeur met en place et maintient un programme d'activité physique.

Comment utiliser cette norme de programme?

Cette norme de programme se divise en trois parties : fondations, construction et finitions.

Partie 1. Fondations

Cette partie comporte des renseignements sur la façon de vous assurer que votre lieu de travail est prêt à mettre en œuvre et à poursuivre un programme d'activité physique. La partie 1 se divise en deux sections :

- Engagement de la direction et des employés;
- Évaluation de l'environnement et des besoins.

Partie 2. Construction

Cette partie comprend des renseignements sur les éléments à évaluer au moment de planifier un programme d'activité physique. Ce cadre se fonde sur les travaux réalisés par McLeroy, Bibeau, Steckler et Glanz, 1988, et par Sallis et Owen, 1997. La partie 2 comprend des renseignements provenant de diverses sources :

- Niveau individuel : connaissances, attitude et aptitudes;
- Niveau social : amélioration des relations;
- Niveau organisationnel : leadership, capacité, volonté et infrastructure;
- Niveau communautaire : actifs et partenariats;
- Niveau politique : politiques actuelles sur l'activité physique et ébauche de nouvelles politiques.

Partie 3. Finitions

Cette partie inclut les éléments à mettre en place pour s'assurer que le programme d'activité physique est sécuritaire et bien géré. La partie 3 se divise en deux sections :

- Administration du programme;
- Sécurité et gestion des risques.

Chacune de ces sections se divise ensuite en deux sous-sections : « Signification » et « Questions à se poser ». Vous trouverez également la sous-section « Questions à se poser » dans le document *Outil de vérification*.

Pour en savoir davantage

- *Alberta Centre for Active Living* : www.centre4activeliving.ca. Rendez-vous sur le site Web de ce centre albertain pour obtenir des renseignements sur les recherches récentes, des rapports et des ressources relatives à l'activité physique en général et au travail (en anglais).
- *La vie active au travail* : www.vieactiveautravail.com. Santé Canada a mis à la disposition du public des ressources informatives sur l'activité physique au travail, notamment des statistiques, des tendances, des exemples de rendement du capital investi et des études de cas.
- *Guide d'activité canadien pour une vie active saine* : <http://www.phac-aspc.gc.ca/pau-uap/guideap/index.html>. Le Guide précise les différents niveaux d'activité physique et suggère des façons de passer à l'action. On y dresse également la liste des nombreux bienfaits de l'activité physique et des risques liés à l'inactivité.
- *Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie* : <http://www.cflri.ca/icrcp/icrcp.html>. Ce site Web contient des renseignements sur les obstacles à l'activité physique au travail et sur les bienfaits de l'activité physique.

Termes clés

- *Vérification* : outil de gestion comprenant une évaluation et un examen objectifs, réguliers, systématiques et documentés des systèmes de gestion, des activités, des pratiques et du matériel d'une organisation en tenant compte de critères préétablis. Le système de vérification élaboré dans le cadre de cette norme de programme permet de mesurer l'amélioration continue du programme d'activité physique au travail.
- *Champion de l'activité physique* : individu ou groupe d'individus capable de motiver les autres grâce à son leadership, son soutien, ses paroles et sa participation.
- *Point de vue écologique* : un point de vue écologique examine les relations entre l'individu et son environnement à différents niveaux (niveaux social, organisationnel, communautaire, politique et physique). Les modèles écologiques reconnaissent que les environnements influencent les comportements en faisant la promotion de certaines actions, en exigeant certaines actions, ainsi qu'en éliminant ou en écartant d'autres actions. Le modèle écologique utilisé dans le présent document se fonde sur les travaux réalisés par McLeroy, Bibeau, Steckler et Glanz (1988) et par Sallis et Owen (1997).
- *Programme* : série d'activités ou d'initiatives soutenues par des ressources visant l'atteinte de résultats spécifiques au sein de groupes cibles (p. ex. les employés).
- *Fournisseur de programme* : groupe ou individu qui fournit ou gère un programme d'activité physique. Il peut s'agir d'employés rémunérés à l'interne, de chefs de programme bénévoles, de sous-traitants, d'une combinaison de ces types de fournisseurs ou d'autres fournisseurs.
- *Norme de programme* : guide qui décrit ce qu'il faut accomplir pour s'assurer que le lieu de travail est prêt à mettre en œuvre et à poursuivre un programme d'activité physique.
- *Activité physique au travail* : ensemble des activités physiques recommandées, soutenues ou offertes par l'employeur pendant ou en dehors des heures de travail. Ces activités peuvent comprendre la montée des escaliers au lieu de la prise de l'ascenseur, l'abonnement dans un centre de conditionnement physique avec le financement de l'employeur, etc.
- *Lieu de travail* : endroit où un individu ou un groupe d'individus exécute des tâches professionnelles. Le lieu de travail peut notamment être une usine, un bureau ou l'extérieur (par exemple dans le cas des équipes de la voirie).



Norme de programme Partie 1 : Fondations

Section A. Engagement de la direction et des employés

Signification

Pour qu'un programme d'activité physique au travail réussisse, trois groupes de personnes doivent s'engager à assurer son développement :

- Premièrement, un individu ou un groupe d'individus doit assurer le rôle de champion de l'activité physique au travail. Cet individu ou ce groupe met en place le processus d'activité physique au travail et motive les participants pour atteindre les objectifs du programme une fois qu'il est en place.
- Deuxièmement, la haute direction doit faire preuve d'engagement face au programme.
- Troisièmement, un comité de représentants doit élaborer une politique sur l'activité physique au travail. (Il peut s'agir d'un comité existant ou d'un nouveau comité).

L'une des principales fonctions du comité est d'élaborer une politique sur l'activité physique qui comprend :

- une déclaration écrite précisant l'engagement de l'organisation face à l'activité physique;
- des buts et objectifs réalistes et quantifiables en ce qui a trait au programme d'activité physique de l'organisation.
- un résumé des responsabilités qui incombent à la direction, aux employés et aux sous-traitants en ce qui a trait à l'activité physique au travail.

Le président-directeur général, le directeur administratif, le conseil d'administration ou tout autre cadre supérieur doit alors signer et dater ce document.

L'étape suivante consiste à faire part de cette politique et de sa signification à tous les employés. Il importe également d'inclure une copie de la politique dans le manuel d'administration ou dans tout autre manuel sur les politiques de la société. Cette politique peut également être incorporée à une plus vaste politique sur la santé et sécurité au travail déjà existante.

Questions à se poser

1. L'activité physique a-t-elle été incorporée à la politique organisationnelle?
2. La politique a-t-elle été signée par la haute direction?
3. La politique a-t-elle été affichée sur les divers lieux de travail?

4. Discute-t-on de la politique au moment de l'orientation des employés?
5. Le manuel d'administration contient-il une copie de la politique en matière d'activité physique?
6. L'organisation a-t-elle consigné par écrit des buts et objectifs réalistes et quantifiables en ce qui a trait à son programme d'activité physique?
7. La haute direction fait-elle part des éléments suivants aux employés au moins une fois par année?

Raisons pour lesquelles l'activité physique est nécessaire sur le lieu de travail.

Engagement de l'entreprise face à l'activité physique.

Section B. Évaluation de l'environnement et des besoins

Signification

L'évaluation des spécificités et des besoins des employés constitue l'une des premières parties de la planification de tout programme d'activité physique. Il importe de tenir compte de la condition physique et de l'état de santé (p. ex. problèmes de dos) des employés, de même que des caractéristiques démographiques, comme l'âge et le sexe. Des facteurs tels la culture d'entreprise et les exigences externes (p. ex. les responsabilités familiales) auront également une incidence sur les préférences et sur les besoins des employés en ce qui a trait à l'activité physique.

Il faut également tenir compte de l'environnement physique, comprenant :

- le temps, l'espace et le matériel disponibles pour l'activité;
- la présence de douches et de vestiaires pour assurer une hygiène adéquate;
- le coût de l'activité.

Le but de votre évaluation est de déterminer quand et de quelle façon les employés désirent être actifs et quelles sont leurs attentes face au programme d'activité physique.

Une fois les besoins des employés et l'environnement évalués, il importe d'établir l'ordre de priorité de chaque besoin en fonction de son impact sur le programme d'activité physique. Par exemple, si un grand nombre d'employés souhaite se rendre au travail en bicyclette, il faut donner la priorité aux douches et aux vestiaires étant donné que certains employés pourraient avoir le goût de prendre une douche avant de débiter leur journée de travail. De plus, pour éviter le vol de bicyclettes, il faudrait s'assurer de la présence de supports à vélos.

Dans le cas de chaque besoin de la liste de priorités, il importe de cibler les besoins prioritaires à chacun des niveaux (individuel, social, organisationnel, communautaire, politique) énoncés dans la Partie II – Construction.

Questions à se poser

L'organisation a-t-elle évalué les éléments suivants au moment de l'élaboration du programme d'activité physique?

1. Est-ce que les employés feront de l'activité physique pendant ou en dehors des heures de travail?
2. Quelles sont les caractéristiques des employés (p. ex. âge, sexe, relations sociales)?
3. Quelles sont les préférences des employés face à l'activité physique?
4. Quelles sont les installations à la disposition des employés pour faire de l'activité physique (p. ex. supports à vélos, salle d'entraînement, casiers)?
5. Quelles sont les ressources physiques disponibles pour la pratique d'une activité physique (p. ex. les escaliers sont-ils propres et sécuritaires? Le terrain est-il propice à la marche)?



Norme de programme Partie 2 : Construction

Section A. Niveau individuel : connaissances, attitude et aptitudes

Signification

Un programme d'activité physique doit fournir aux employés suffisamment de renseignements et de formations pour qu'ils puissent débiter et poursuivre une activité physique. Le programme doit également faire la promotion d'une attitude positive face à l'activité physique.

Les *connaissances* comprennent ce que les employés savent à propos des bienfaits de l'activité physique et de la façon dont obtenir ces bienfaits. Un programme qui fait la promotion des connaissances individuelles fournit des renseignements pratiques et précis au moyen de cours, de dépliants et de guides.

L'*attitude* correspond à ce que les employés pensent de l'activité physique. Considèrent-ils l'activité physique comme importante? Se sentent-ils aptes à faire de l'activité physique? Veulent-ils être actifs?

Les *aptitudes* sont les outils dont les employés ont besoin pour débiter et poursuivre une vie active. Elles ne se correspondent pas uniquement à la capacité d'effectuer des activités particulières (p. ex. comportement); elles peuvent inclure des stratégies de gestion du temps et la capacité de faire de l'activité physique une priorité pendant une journée de travail.

Plusieurs théories et modèles peuvent permettre de modifier le comportement face à la santé. Par exemple, on peut utiliser des théories sociocognitives pour guider l'élaboration d'un programme d'activité physique sur le lieu de travail.

Les sites Web suivants contiennent des renseignements sur certaines des principales théories sociocognitives (en anglais) :

- www.people.umass.edu/aizen/index.html
- www.uri.edu/research/cprc/transetheoretical.htm
- www.emory.edu/EDUCATION/mfp/eff.html

Questions à se poser

1. L'organisation a-t-elle évalué les connaissances, l'attitude et les aptitudes des employés face à l'activité physique?
2. L'employeur met-il à la disposition des employés des renseignements sur les bienfaits de l'activité physique?
3. Existe-il plusieurs choix de programme d'activité physique?

Signification

Le niveau social comprend à la fois les relations au sein de groupes sociaux existants et la création de nouveaux groupes. Ce niveau tient compte des relations sur le lieu de travail et des relations extraprofessionnelles (p. ex. la famille et les amis).

Sur le lieu de travail, il importe d'examiner l'atmosphère qui existe entre les individus au sein des divers services, ainsi qu'entre les employés et leurs supérieurs. De plus, les interactions entre les fournisseurs de programme et les individus doivent être positives.

Les champions doivent jouer un rôle clé en donnant l'exemple et en reconnaissant les réussites.

En dehors du lieu de travail, les responsabilités sociales peuvent également influencer le comportement. Par exemple, les besoins des membres de la famille de l'employé peuvent jouer un rôle sur sa participation à un programme d'activité physique (p. ex. s'occuper d'un enfant).

Parmi les activités qui peuvent fonctionner au niveau social, notons les défis d'entreprise, les compétitions entre les employés et les courses de bateaux-dragons.

Questions à se poser

1. Existe-t-il un climat social positif encourageant l'activité physique sur le lieu de travail?
2. Les employés sentent-ils que leurs collègues soutiennent l'activité physique?
3. Est-ce que les superviseurs ou les membres de la direction appuient l'activité physique des employés?
4. Le programme d'activité physique tient-il compte des familles (ou cela a-t-il été pris en considération lors de la planification)?

Signification

Le niveau organisationnel correspond à l'influence jouée par la structure organisationnelle sur la participation actuelle et continue à l'activité physique. Ce niveau inclut le leadership de la direction, son soutien et sa participation, ainsi que celle des champions de l'activité physique qui donneront l'exemple à partir du haut de l'échelle. Les champions au niveau de la direction permettent de s'assurer que le programme est maintenu et poursuivi, même en période de restrictions budgétaires.

L'organisation doit également être en mesure de mettre en œuvre et de poursuivre un programme d'activité physique. En d'autres termes, la capacité organisationnelle est définie par la volonté et

les infrastructures disponibles. La volonté se traduit par le désir et l'engagement de l'organisation à atteindre des objectifs précis. L'infrastructure comprend les ressources humaines, techniques et de soutien en place au sein de l'organisation.

L'intégration et l'équité au travail font également partie de cette catégorie. Les politiques et procédures relatives au programme d'activité physique doivent permettre de s'assurer que les employés ont le même accès aux activités. Par exemple, les besoins des employés de nuit peuvent différer de ceux des employés de jour. De plus, les superviseurs doivent participer aux activités avec les autres employés plutôt que de rester de leur côté. Les organisations dont les activités se déroulent dans plusieurs établissements doivent évaluer les besoins de chaque établissement séparément afin de s'assurer que le programme est équitable pour tous.

Questions à se poser

1. Est-ce que l'infrastructure de l'organisation (p. ex. ressources, argent) favorise l'activité physique des employés?
2. Est-ce que les responsables sur le lieu de travail font la promotion de l'activité physique auprès des employés?
3. L'organisation a-t-elle la volonté ou le désir de faire la promotion de l'activité physique auprès du personnel?
4. Y a-t-il au moins un champion de l'activité physique sur le lieu de travail en mesure d'encourager des actions concrètes (p. ex: quelqu'un qui soutient l'activité physique et en fait la promotion)?
5. L'organisation offre-t-elle une certaine forme de reconnaissance aux employés qui agissent à titre de champions de l'activité physique?
6. Est-ce que tous les employés ont le même accès à l'activité physique (p. ex. employés de quarts, à contrat, à temps partiel ou dans d'autres établissements)?
7. Est-ce que des arrangements ont été pris pour accommoder les employés ayant des besoins particuliers (p. ex. déficients visuels, employés qui ne maîtrisent pas la langue)?

Section D. Niveau communautaire : actifs et partenariats

Signification

Le niveau communautaire correspond aux relations entre :

- divers services au sein d'une même organisation;
- divers établissements au sein d'une même organisation;
- l'organisation et d'autres organisations;
- l'organisation et des groupes externes.

Une grande organisation doit être capable d'évaluer les différents besoins de ses divers services. Par exemple, un programme peut être divisé en plusieurs plages horaires afin que tous les groupes puissent participer à l'activité physique pendant les heures de travail. Cela s'applique également aux organisations dont les activités se déroulent dans plusieurs établissements. En effet, les besoins peuvent varier entre les différents établissements (p.ex. établissement situé en ville ou à la campagne).

Chaque organisation doit examiner les possibilités de partenariats avec d'autres organisations ou organismes communautaires afin de mettre en place des activités physiques ou de fournir des espaces à cette fin. Le programme d'activité physique peut également être le fruit d'une collaboration avec des agences gouvernementales, d'autres sociétés ou des organisations syndicales. Par exemple, les organisations peuvent travailler de concert avec des urbanistes de la ville pour mettre en place des pistes cyclables ou des sentiers pédestres. Elles peuvent également travailler avec les organisations syndicales pour apporter des changements aux politiques en vigueur.

Questions à se poser

1. A-t-on pris en considération les besoins des divers services ou des diverses installations lors de la planification du programme d'activité physique?
2. L'organisation a-t-elle analysé la possibilité de collaborer avec des organismes communautaires pour poursuivre le programme (p. ex. YMCA ou centre de loisirs local)?
3. Utilise-t-on de des renseignements sur l'activité physique provenant de ressources externes (p. ex. Santé Canada, Alberta Community Development, Alberta Centre for Active Living)?
4. Au sein de l'organisation, existe-il des partenariats relatifs aux activités physiques dans la communauté?

Section E. Niveau politique : politiques actuelles sur l'activité physique et ébauche de nouvelles politiques

Signification

Le niveau politique comprend les politiques organisationnelles qui concernent le soutien et la collaboration à l'activité physique au travail. Ces politiques peuvent traiter de :

- l'allocation de temps pour l'activité physique;
- la reconnaissance officielle de la participation à un programme d'activité physique;
- les déplacements domicile-travail;
- l'embauche de personnel qualifié pour mener le programme d'activité physique;
- l'implication de tous les employés, incluant les employés temporaires ou de quarts;

Au moment de la planification, de la mise en œuvre et de l'évaluation d'un programme d'activité physique au travail, il importe de tenir compte de toute loi ou de tout règlement (règlement municipal, loi provinciale ou fédérale, règlement professionnel) qui peut s'appliquer au programme. Par exemple, un règlement relatif aux employés qui travaillent seuls peut avoir une incidence sur la flexibilité des plages horaires. Le fait de permettre à des employés de travailler à temps partiel ou d'avoir des horaires flexibles peut les inciter à participer au programme d'activité physique.

Questions à se poser

1. Les politiques ou les procédures organisationnelles font-elle la promotion ou soutiennent-elles l'activité physique des employés (p. ex. ne pas planifier de réunions le midi, permettre aux employés d'avoir des horaires flexibles)?
2. L'organisation offre-t-elle une certaine forme de reconnaissance aux employés qui participent au programme d'activité physique?
3. Les politiques de l'organisation encouragent-elles les déplacements domicile-travail actifs (p. ex. accorde-t-on du temps aux employés pour qu'ils se changent avant de commencer à travailler, s'ils rattrapent le temps perdu au cours de la journée)?
4. La politique de la société permet-elle d'embaucher du personnel qualifié et expérimenté pour gérer le programme d'activité physique (p. ex. une personne diplômée en éducation physique)?



Norme de programme Partie 3 : Finitions

Section A. Administration du programme

Signification

Une administration adéquate du programme permet d'en assurer la qualité et de mesurer sa réussite. L'administration du programme inclut la conception du programme, sa mise en œuvre et son évaluation.

- Conception : inclut les installations et les activités qui feront partie du programme.
- Mise en œuvre : inclut le recrutement des participants et de ceux qui s'occuperont des activités.
- Évaluation : cela peut inclure les évaluations individuelles (p. ex. changement d'attitude et augmentation de la force, de la capacité et de la souplesse), les niveaux de satisfaction, les indicateurs d'accroissement de la productivité (p. ex. baisse de l'absentéisme dû aux accidents et aux maladies, meilleur moral) ainsi que les statistiques de participation.

Questions à se poser

1. L'organisation conserve-t-elle des renseignements sur les initiatives d'activité physique au travail?
2. L'organisation évalue-t-elle le programme d'activité physique au moins une fois par année?
3. Existe-t-il un plan d'action pour agir en fonction des résultats de cette évaluation?
4. A-t-on demandé aux employés de fournir leurs impressions sur les initiatives en matière d'activité physique?
5. L'organisation remet-elle les résultats de l'évaluation à tous les employés et à la direction?

Section B. Sécurité et gestion des risques

Signification

Il est important d'élaborer des politiques et des procédures relatives à la sécurité et aux situations d'urgence afin que chaque programme d'activité physique puisse prévoir de telles situations et agir en conséquence. Le fait de se préparer réduit les risques de pertes, et ce, autant pour les employés que pour l'organisation.

Il n'est pas nécessairement compliqué ou onéreux de mettre en place des plans de gestion des risques. Par exemple, le plan peut exiger que les employés effectuent des tests de condition physique et signent un document faisant état de leur acceptation des risques associés à l'activité physique. Le site Web suivant fournit davantage de renseignements sur les questions relatives à la gestion des risques (en anglais) : www.sportlaw.ca/index.htm. (Ce site contient des renseignements utiles sur l'exonération de responsabilité. Pour obtenir des renseignements en la matière, rendez-vous à la page www.sportlaw.ca/waivers.htm.)

Afin de contribuer à la sécurité dans le cadre d'une activité physique, on peut notamment s'assurer que le personnel affecté aux activités est adéquatement formé, et que du matériel et des services de premiers soins sont disponibles. De plus, il importe d'évaluer l'environnement physique sur une base régulière afin d'identifier tout matériel endommagé ou tout élément non sécuritaire.

Pour de plus amples renseignements et d'autres ressources portant sur la réglementation relative à la santé et la sécurité au travail, visitez le site Web suivant (en anglais) : www3.gov.ab.ca/hre/whs/index.asp.

Questions à se poser

1. L'organisation dispose-t-elle d'un plan de gestion des risques?
2. Les procédures d'urgence sont-elles affichées sur le lieu de travail?
3. Le matériel et les services de premiers soins, de même que les installations, répondent-ils aux exigences réglementaires en matière de premiers soins?
4. Les incidents sont-ils tous signalés?
5. L'organisation prend-t-elle des mesures pour empêcher la répétition des incidents?
6. L'organisation procède-t-elle à une inspection du matériel et des installations sur une base régulière?

Références

Cette liste comprend les ouvrages mentionnés dans le texte.

Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie. (2002). *Les niveaux d'activité physique au Canada*. [en ligne]. Site Web :

http://www.cflri.ca/icrcp/ap/sondages/sondage_2001/sondage_2001.html.

Fielding, J. E., Pelletier, K. R. et Stokols, D. (1996). The ecology of work and health: Research and policy directions for the promotion of employee health. *Health Education Quarterly*, 23 (2), 137–158.

Glanz, K., Marcus-Lewis, F. M., Rimer, B. K. (1997). *Health behaviour and health education theory, research, and practice*. (2^e édition). San Francisco: Jossey-Bass.

Santé Canada. (1999). *Consultation meetings on the business case for workplace active living*. Toronto, Calgary, Vancouver: Santé Canada.

Santé Canada. (2001). *La vie active au travail : une bonne affaire. Tendances et incidence - Pour des investissements judicieux*. [en ligne]. Site Web :

http://www.phac-aspc.gc.ca/pau-uap/condition-physique/au_travail/trends_f.html.

Santé Canada et SCPE. (1998). *Guide d'activité canadien pour une vie active saine*. Ottawa (Ontario): Santé Canada.

Heaney, C. A. et Goldenhar, L. M. (1996). Worksite health programs: Working together to advance employee health. *Health Education Quarterly*, 23 (2), 133-136.

McLeroy, K. R., Bibeau, D., Steckler, A. et Glanz, K. (1988). An ecological perspective on health promotion programs. *Health Education Quarterly*, 15, 351–377.

Sallis, J. F. et Owen, N. (1997). Ecological models. In K. Glanz, F. M. Marcus-Lewis, B. K. Rimer (éditeurs). *Health behaviour and health education* (pp. 403–424). (2^e édition) San Francisco: Jossey-Bass