



PROMOUVOIR

L'ACTIVITÉ PHYSIQUE EN MILIEU DE TRAVAIL

L'activité physique apporte bon nombre de bienfaits pour la santé. Elle réduit notamment le risque de maladies cardiaques, d'AVC, de diabète et d'hypertension, en plus de contribuer à réduire le taux de cholestérol. Elle améliore également la santé cardiovasculaire, la force musculaire et le mieux-être en général.

Pour promouvoir un mode de vie actif tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du milieu de travail, il faut d'abord sensibiliser les gens aux bienfaits qu'apportent certaines activités, puis les encourager à intégrer ces activités dans leur routine quotidienne. Les dirigeants doivent créer un cadre où il est facile pour tous de faire des choix favorisant la santé. Voici des interventions qui peuvent être effectuées selon les priorités locales, les données de base, les ressources ainsi que les caractéristiques géographiques :

- affiches pour inciter à monter l'escalier;
- matériel de promotion de l'activité physique;
- itinéraires de marche à l'intérieur du milieu de travail ou dans les environs;
- foires sur le mieux-être;
- défis en milieu de travail;
- entreposage de vélos;
- horaire flexible pour exercer des activités de mieux-être;
- mesures incitatives pour effectuer les déplacements à vélo ou à pied;
- mesures de soutien pour favoriser le transport en commun;
- pauses actives

Les documents d'information servent de ressources pour le personnel des Programmes de soutien du personnel (PSP) et des Services de santé afin de contribuer à la prise de décision de la chaîne de commandement. Chacun de ces documents donne une explication des interventions, une description de la mise en œuvre ainsi qu'un aperçu des effets attendus sur le comportement une fois ces interventions mises en place. Certaines interventions comme les affiches pour inciter à monter l'escalier ou les mesures de soutien pour favoriser le transport en commun ne seront pas nécessairement pertinentes pour tous les milieux de travail. C'est au comité directeur local de déterminer celles qui conviennent le mieux à votre base ou escadre.



AFFICHES POUR INCITER À MONTER L'ESCALIER

Les affiches pour inciter à monter l'escalier sont des messages de motivation placés près des puits d'escalier, des ascenseurs et des escaliers roulants pour encourager les gens à emprunter davantage les escaliers. Les affiches fournissent de l'information sur les bienfaits liés à la santé et à la perte de poids que l'on peut tirer en empruntant régulièrement l'escalier. On peut les placer dans les milieux de travail ou les endroits publics, comme les gymnases, pour rappeler aux gens d'être actifs tous les jours.

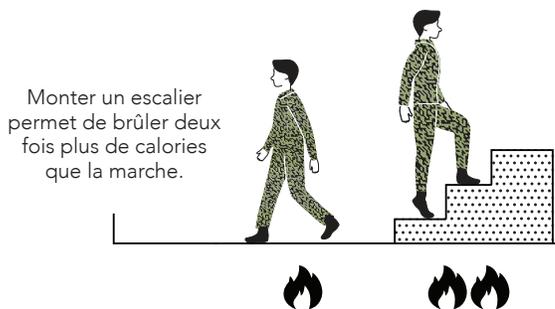
LES BIENFAITS

De nombreux bienfaits pour la santé découlent de l'utilisation régulière des escaliers, notamment : diminution des risques d'accident vasculaire cérébral, meilleure force dans les membres inférieurs, diminution du taux de cholestérol et meilleure santé cardiovasculaire. De plus, emprunter l'escalier dans le milieu de travail est une bonne façon de composer avec le stress lié au travail. C'est également un moyen efficace de brûler des calories qui s'inscrit bien dans un programme de gestion du poids. En montant l'escalier pendant à peine deux minutes par jour, on peut brûler assez de calories pour prévenir le gain de poids annuel moyen chez les adultes.

PAR OÙ COMMENCER

Pour mettre en place des affiches pour inciter à monter l'escalier dans votre milieu de travail, suivez ces étapes :

- Imprimez et personnalisez
- Placez les affiches près des ascenseurs et des escaliers et n'oubliez pas d'afficher les directions si l'escalier est caché!

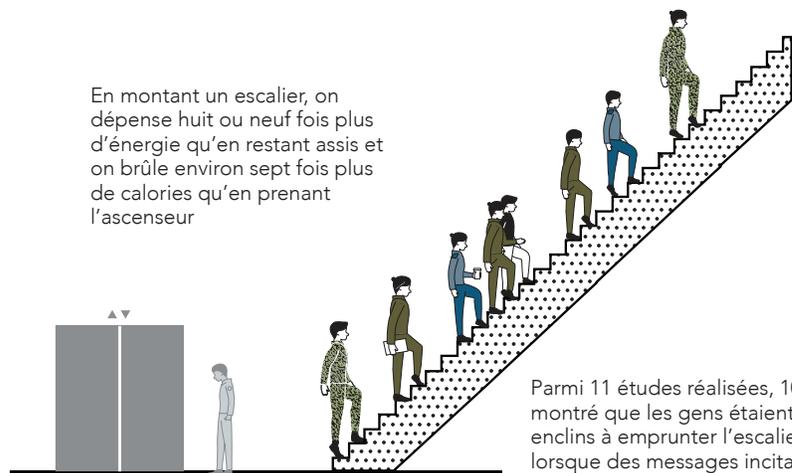


Les personnes qui travaillent dans un milieu où il y a des affiches incitatives ont 72 % plus tendance à déclarer être actives au travail.



Les hommes qui gravissent entre 20 et 34 volées d'escalier par semaine ont 29 % moins de risques de subir un accident vasculaire cérébral.

En montant un escalier, on dépense huit ou neuf fois plus d'énergie qu'en restant assis et on brûle environ sept fois plus de calories qu'en prenant l'ascenseur



Parmi 11 études réalisées, 10 ont montré que les gens étaient plus enclins à emprunter l'escalier lorsque des messages incitatifs étaient affichés.

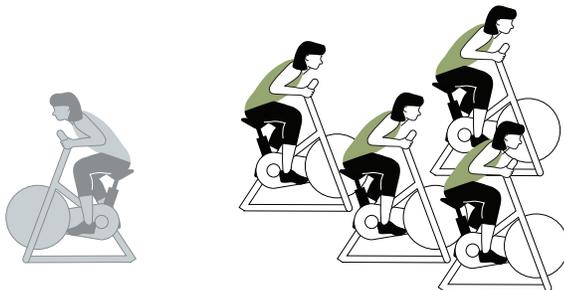


MATÉRIEL DE PROMOTION DE L'ACTIVITÉ

Le matériel de promotion désigne les affiches, les brochures, les courriels ou les exposés encourageant le personnel à être actif. Il vise à accroître le niveau d'activité physique grâce à la sensibilisation et à la motivation.

LES BIENFAITS

Le matériel de promotion de l'activité physique permet d'abattre les obstacles, d'augmenter la participation et d'accroître l'état de préparation pour participer à des activités physiques en milieu de travail. Des études ont montré une augmentation de 25 % du niveau de dépense énergétique dans les milieux de travail qui offrent des endroits permettant au personnel de demeurer actif. Le matériel d'information n'a pas besoin d'être cher ou volumineux. En ajoutant une touche d'humour, des statistiques, des conseils hebdomadaires sur la santé ou des citations au matériel de promotion, on renforce le message transmis.



CONSEILS

- Placez les affiches dans les endroits très fréquentés.
- Changez l'information régulièrement.
- Fournissez de l'information pertinente et opportune.
- Rédigez un objet de courriel dynamique qui captera l'attention des lecteurs.
- Pour obtenir des idées de contenu, consultez :
 - » Santé Canada – Vie saine
 - » Agence de la santé publique du Canada – Conseils sur l'activité physique pour les adultes¹



LUN



MAR



MER



JEU



VEN

Les messages d'information encourageant les déplacements à vélo peuvent inciter les gens à se rendre au travail en vélo plus d'une fois par semaine.

Dans le cadre d'un programme de promotion de la santé en milieu de travail faisant appel à des messages d'information, on a constaté une augmentation de 84 % du niveau d'activité physique chez le personnel.



Les employés qui ont accès à du matériel de promotion étaient 38 % plus en mesure de respecter les lignes directrices en matière d'activité physique.



Les résultats montrent que 20 % des femmes et 30 % des hommes ont constaté des améliorations importantes découlant des bulletins et de l'affichage d'information liée à la santé en milieu de travail.





CARTES PÉDESTRES

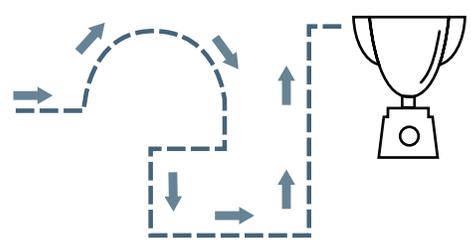
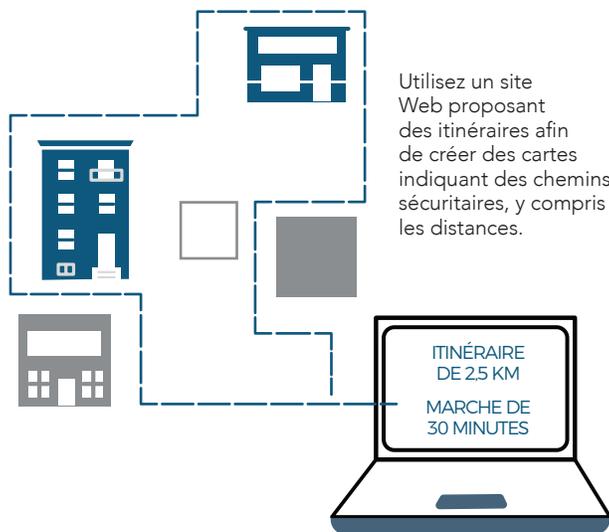
Les cartes pédestres sont des affiches ou des cartes proposant des itinéraires de marche dans le milieu de travail ou dans les environs. Elles proposent des itinéraires de diverses distances et fournissent souvent des renseignements comme le nombre de pas, le temps requis ou le nombre de calories brûlées par itinéraire. Utilisez-les dans le cadre de l'orientation des nouveaux employés pour les aider à découvrir les meilleurs endroits pour dîner et se promener dans les environs, les itinéraires à emprunter pour les réunions en marchant, les groupes de marche et les pauses de marche.

LES BIENFAITS

Les cartes pédestres sont de bonnes ressources pour augmenter la probabilité que les employés adoptent la marche dans le cadre de leur routine, surtout lorsqu'elles comprennent des éléments comme une orientation particulière, des indications quant aux distances, diverses longueurs et des points de destination. Elles fournissent des itinéraires sécuritaires, accessibles et pratiques et nous incitent à passer à l'acte au travail.

PAR OÙ COMMENCER

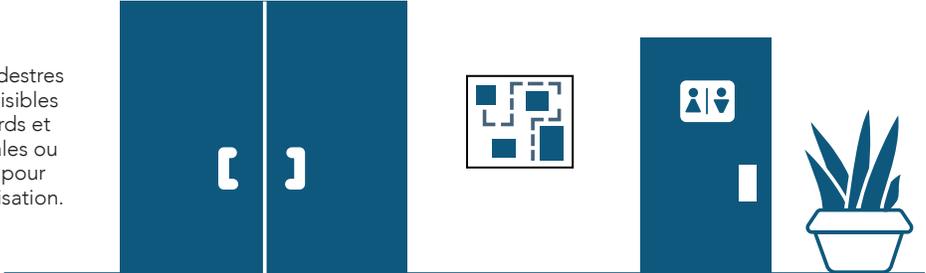
- Repérez les itinéraires sécuritaires et accessibles.
 - » *Mesurez la distance et déterminez la durée et le nombre de calories brûlées.*
 - » *Indiquez la distance à certains points de l'itinéraire.*
- Créez une carte qui sera affichée sur la piste et en ligne.
- Tenez une activité de lancement ou une compétition en milieu de travail pour accroître la sensibilisation.
- Mettez à jour les itinéraires et les renseignements, au besoin¹.



Utiliser des cartes pédestres double les chances d'atteindre les cibles recommandées d'activité physique hebdomadaire.



Les employés qui ont accès à des cartes pédestres font 38 % plus de pas lorsqu'ils sont au travail.



Placez les cartes pédestres dans des endroits visibles comme les babillards et les entrées principales ou sur des sites Web pour encourager leur utilisation.



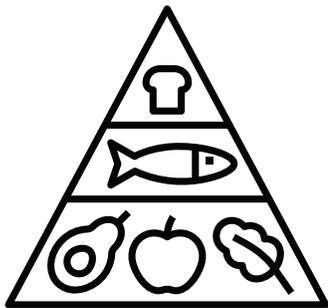
FOIRES SUR LE MIEUX-ÊTRE

Parmi les principaux points de départ de la mise en place d'un programme de promotion de la santé, mentionnons l'organisation d'une foire sur la santé. Lors de ces foires, divers kiosques sont aménagés par le centre médical de la base, les fournisseurs de services de PSP locaux (conditionnement physique, activités de loisirs, promotion de la santé), le CRFM et d'autres partenaires afin de renseigner le personnel sur une variété de sujets liés à la santé. Au nombre des sujets abordés lors de ces foires, on compte les dépistages de santé, le mieux-être, le conditionnement physique et les saines habitudes de vie. De plus, les foires sur le mieux-être font l'objet de publicité et de promotion bien avant leur tenue et elles ont généralement lieu une ou deux fois par année.

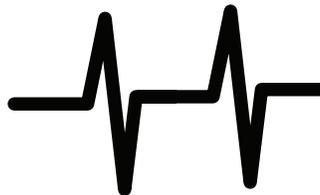
LES BIENFAITS

Les foires sur la santé peuvent être amusantes, interactives et informatives afin d'améliorer la santé et la productivité de l'effectif. Elles sont également une bonne occasion d'offrir à un grand nombre d'employés des activités et des objectifs de promotion de la santé, en plus d'atténuer la résistance, d'accroître le savoir et de renseigner les gens sur les options de mieux-être.

Les résultats de l'évaluation d'une foire sur la santé en milieu de travail ont montré que près de 80 % des employés ont indiqué avoir changé leurs habitudes de vie après avoir participé à la foire, et la majorité d'entre eux ont indiqué avoir communiqué l'information à leurs proches.

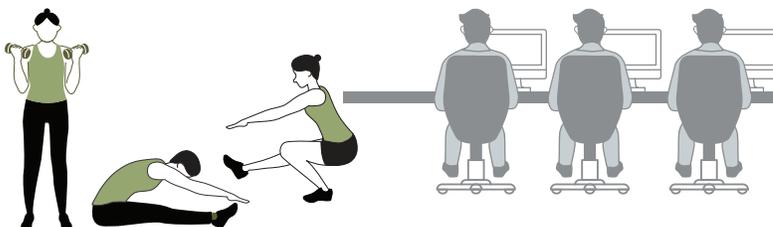


Les foires sur la santé lors desquelles sont organisées des évaluations et des séances d'information liées à la nutrition et au cancer incitent les adultes et les enfants à adopter des changements de comportement positifs.



Les foires sur la santé peuvent contribuer à rehausser la visibilité des activités liées au mieux-être organisées au travail et à donner au personnel l'occasion de s'engager immédiatement grâce aux dépistages, évaluations ou interventions offertes dans le cadre de l'activité.

Les employés ont jusqu'à 55 % plus de chance de respecter les lignes directrices en matière d'activité physique si leur milieu de travail organise des foires sur la santé.



Soixante et onze pour cent des membres du personnel indiquent participer aux foires sur la santé organisées dans leur milieu de travail.

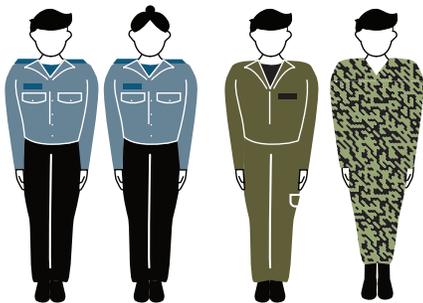


DÉFIS EN MILIEU DE TRAVAIL

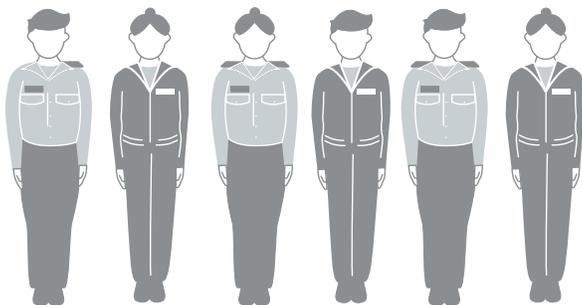
Les défis en milieu de travail favorisent l'exercice et la perte de poids en mettant l'accent sur le soutien social et le plaisir au moyen de compétitions interactives, dans le cadre desquelles on note généralement le nombre total de pas ou le pourcentage de perte de poids de l'ensemble de l'équipe.

LES BIENFAITS

Des indices nous portent à croire que les compétitions en équipe sont plus efficaces que les interventions individuelles en milieu de travail. Il a également été démontré que les défis en milieu de travail améliorent la santé, réduisent le taux d'absentéisme, rehaussent le moral et augmentent la productivité. Dans le cadre d'un défi organisé dans un milieu de travail du CDC aux États-Unis, 75 % des participants ont indiqué que le défi avait créé un sentiment de soutien social et 79 % des participants avaient atteint leurs objectifs d'activité physique.



Dans le cadre d'un concours de perte de poids organisé à l'échelle de l'état, près de 40 % des employés ont perdu au moins 10 livres.



Dans le cadre d'un concours de perte de poids organisé à l'échelle de l'état en 2014, les participants ont perdu un total de 114 511 livres.



 CONNEXIONFAC.CA/EQUILIBRE

PAR OÙ COMMENCER

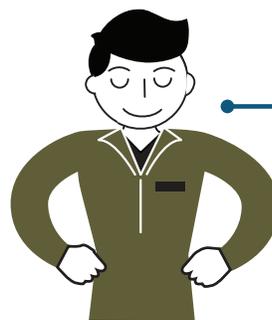
Pour créer un défi en milieu de travail, suivez les étapes suivantes :

- Planifiez les aspects suivants : qui, quoi, quand et comment.
- Utilisez les modèles existants¹.
- Communiquez et recrutez.
- Mettez en œuvre des mesures de reconnaissance progressive et des mesures soulignant les réalisations.
- Évaluez.
- Faites fond sur les défis existants en milieu de travail, comme le Défi de la santé et du mieux-être des FAC.

Les employés appelés à relever des défis en milieu de travail étaient plus de

5 FOIS PLUS ENCLINS

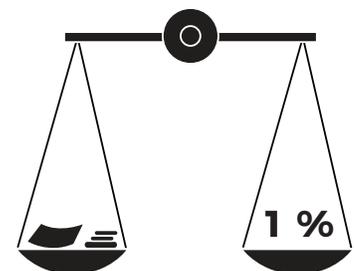
à respecter les lignes directrices en matière d'activité physique.



Soixante et onze pour cent des membres du personnel indiquent participer aux foires sur la santé organisées dans leur milieu de travail.

Rentable

La compétition en équipe sur le mieux-être en milieu de travail a donné le rapport suivant : environ 1,45 \$ pour une perte de poids corporel de 1 %.





ENTREPOSAGE DES VÉLOS

Les installations d'entreposage de vélos comprennent les supports à vélo, ainsi que les stationnements couverts et les armoires-vestiaires, mais aussi les douches et autres installations nécessaires pour que les gens puissent se rendre au travail en vélo. Le personnel chargé des évaluations peut aider à déterminer les besoins en stationnement.

Idéalement, les installations pour les vélos devraient être bien éclairées, clairement identifiées, accessibles au moyen d'une rampe, situées près du lieu de travail, protégées des intempéries et suffisamment éloignées des automobiles dans le stationnement.

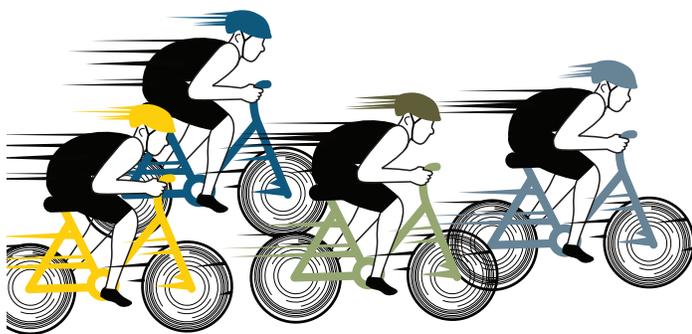
LES BIENFAITS

La disponibilité des installations d'entreposage de vélos augmente le nombre de personnes qui utilisent le vélo pour se rendre au travail et montre l'aspect pratique de la bicyclette. En effet, des études révèlent que les installations d'entreposage de vélos augmentent la probabilité que les gens utilisent la bicyclette pour se rendre au travail et soient plus actifs et, si elles sont bien situées, elles réduisent la durée du trajet entre la maison et le travail.

En outre, les gens ont plus tendance à se servir de ces installations lorsqu'elles sont couvertes et qu'elles offrent certaines commodités comme des endroits pour ranger les

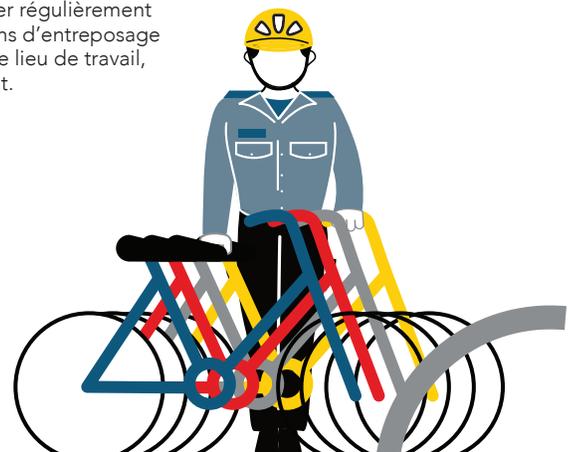
casques et autre équipement, une pompe à air et de simples outils.

Le personnel qui peut s'entraîner pendant les heures de travail dans les bases militaires est en meilleure forme physique. Le nombre d'heures de sommeil était considérablement plus élevé chez les employés qui ont indiqué que leur employeur offrait un horaire de travail suffisamment flexible que chez les employés qui étaient d'avis que l'entreprise ne répondait pas à leurs besoins.



Les employés ayant accès à des installations d'entreposage de vélos sont jusqu'à 4,5 fois plus portés de respecter les lignes directrices en matière d'activité physique.

Parmi les personnes qui se déplacent à vélo, 68 % ont indiqué utiliser régulièrement les installations d'entreposage de vélos sur le lieu de travail, le cas échéant.



Les employés ayant accès à des installations d'entreposage de vélos sont jusqu'à 12 fois plus portés à se rendre au travail en bicyclette.





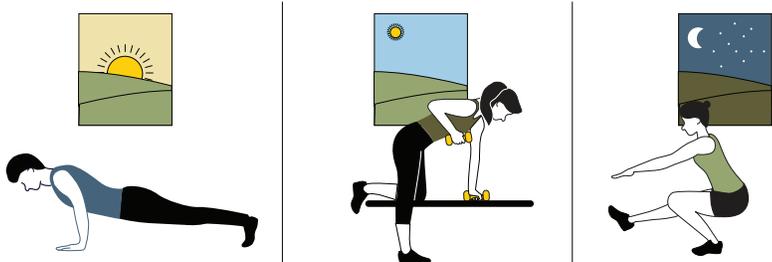
HORAIRE VARIABLE POUR LES ACTIVITÉS DE BIEN-ÊTRE

Un horaire variable s'entend d'un horaire dans lequel l'employeur permet à l'employé de personnaliser son horaire et d'arriver plus tôt ou de partir plus tard afin de participer à des activités physiques dans le cadre d'un programme de promotion de la santé avant, pendant ou après le travail. Ce type de politique peut s'avérer utile pour offrir au personnel des occasions de participer à des activités physiques tout en travaillant le nombre d'heures exigé.

LES BIENFAITS

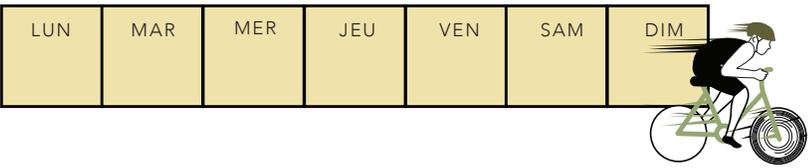
La politique de l'horaire variable permet au personnel de surmonter l'un des principaux obstacles à l'activité physique : le manque de temps. Au nombre des bienfaits d'un horaire variable, mentionnons une participation accrue aux activités physiques, une diminution du stress au travail, une augmentation du nombre d'heures de sommeil ainsi qu'une hausse du moral en milieu de travail.

Le taux d'activité physique était 55 % plus élevé dans les entreprises où le personnel jouissait d'un horaire flexible.

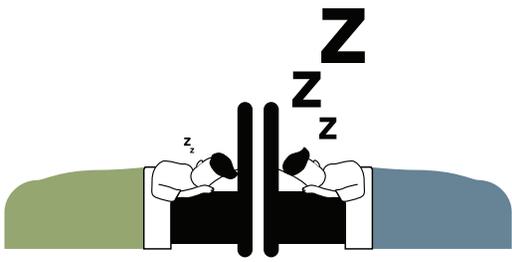


En outre, il est plus probable que le personnel ait recours à des techniques de gestion du stress lorsqu'il bénéficie d'un horaire de travail flexible.

Le personnel qui bénéficie d'un horaire de travail flexible est jusqu'à 128 % plus enclin à respecter les lignes directrices en matière d'activité physique.



Le personnel qui peut s'entraîner pendant les heures de travail dans les bases militaires est en meilleure forme physique.



Le nombre d'heures de sommeil était considérablement plus élevé chez les employés qui ont indiqué que leur employeur offrait un horaire de travail suffisamment flexible que chez les employés qui étaient d'avis que l'entreprise ne répondait pas à leurs besoins.



MESURES INCITANT LES DÉPLACEMENTS À VÉLO/À PIED

Les mesures de soutien peuvent contribuer à accroître la motivation des employés et leur participation aux activités qui favorisent l'adoption de saines habitudes. Elles peuvent transmettre le message que l'organisation a pris un engagement à l'égard de la santé des employés. Au nombre des mesures que peut prendre l'employeur pour encourager les déplacements actifs, mentionnons les avantages fiscaux pour les trajets domicile-travail, les mesures de soutien financier, les rabais sur l'équipement de vélo, un retour garanti à domicile (p. ex. en cas de mauvaises conditions météorologiques, de maladie).

LES BIENFAITS

Les mesures incitant les déplacements à vélo et à pied ont des répercussions positives sur le milieu de travail, notamment : une baisse des coûts liés aux soins de santé, ainsi qu'une réduction de la prévalence de l'obésité, des taux élevés de cholestérol et du tabagisme. En outre, on a observé un intérêt accru à l'égard de l'utilisation du vélo pour se rendre au travail dans les milieux de travail où des mesures incitant les déplacements à vélo/à pied ont été mises en place.

Au total, 45 % des répondants ont indiqué qu'ils auraient plus tendance à se rendre au travail en vélo si un soutien financier était offert dans leur milieu de travail.

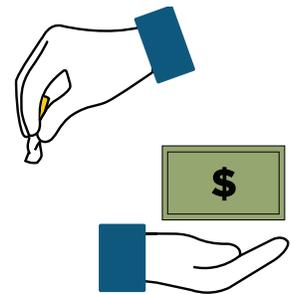


PAR OÙ COMMENCER

Pour tenir une foire sur la santé réussie dans votre milieu de travail :

- Demandez au personnel quelles récompenses les motiveraient.
- Veillez à ce que chaque participant qui atteint un objectif en récolte une reconnaissance.
- Mettez l'accent sur les changements de comportement et évitez de récompenser les changements biométriques (p. ex. livres perdues)
- Donnez à chaque personne qui s'inscrit au programme un petit cadeau de remerciement, comme une clochette de bicyclette, un bracelet pour cheville, un article réfléchissant ou une lumière.
- Encouragez l'utilisation du site cphysd.ca.

Les récompenses financières pour le personnel qui adopte des comportements sains ont donné lieu à une diminution de la prévalence de l'obésité, des taux élevés de cholestérol, du tabagisme et de l'hypertension artérielle au cours de l'étude.

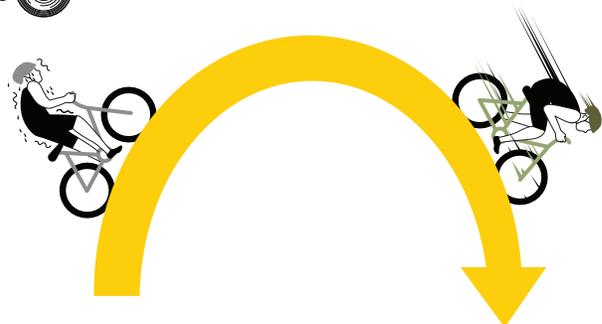


LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM	DIM
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----



Le personnel a jusqu'à cinq fois plus de chance d'atteindre les niveaux hebdomadaires d'activité physique recommandés lorsqu'il profite des installations ou des soutiens financiers qu'offre l'employeur pour encourager les déplacements à pied ou à vélo.

Au sein des entreprises qui font la promotion de l'utilisation du vélo pour se rendre au travail en misant sur les coûts liés à la santé, les primes du régime d'assurance maladie ont diminué de 4,4 %, alors qu'elles ont augmenté de 25 % au sein des entreprises qui n'offrent pas un tel soutien.



MESURES DE SOUTIEN FAVORISANT LE TRANSPORT EN COMMUN

Les transports en commun comprennent les autobus, les réseaux de métro, les trains, les tramways, les trolleybus ou autres réseaux de transport rapide. Les utilisateurs du transport en commun peuvent faire 30 minutes d'activité physique chaque jour uniquement en marchant pour se rendre à leur arrêt ou en revenir. Au nombre des mesures de soutien en milieu de travail qui encouragent le transport en commun, mentionnons les laissez-passer d'autobus, de train ou de transport en commun gratuits ou à prix réduit, les versements partiels ou les retenues à la source avant impôt offerts dans le cadre de programmes de subventions. De telles mesures de soutien permettent de diminuer les coûts associés au transport par véhicule individuel et d'aider le personnel à respecter les recommandations en matière d'activité physique hebdomadaire.

LES BIENFAITS

Lorsque le personnel reçoit des laissez-passer de transport en commun gratuits, l'utilisation de la voiture peut être réduite jusqu'à 20 % et l'utilisation du transport en commun peut augmenter jusqu'à 50 %. De plus, l'utilisation du transport en commun permet de diminuer les accidents, d'améliorer la qualité de l'air et de réduire la congestion routière ainsi que le stress à l'heure de point qui s'y rattache.

Les employés qui bénéficient de mesures de soutien liées au transport en commun étaient 2,5 fois plus en mesure de respecter les recommandations en matière d'activité physique au travail.



Les employés qui ont déclaré avoir déjà profité des mesures incitant les déplacements en transport en commun étaient 24 fois plus enclins à utiliser le transport en commun comparativement à ceux qui travaillent dans un milieu de travail n'offrant pas de telles mesures.



L'admissibilité aux laissez-passer d'autobus est associée à une augmentation de 51 % de la probabilité que les employés utilisent le transport en commun.

Parmi les employés plus âgés, ceux qui utilisent les transports en commun ont 21 % moins de risque d'être obèses.



PAUSES ACTIVES

Levez-vous de votre chaise! Les pauses actives en milieu de travail sont une bonne occasion d'intégrer l'activité physique personnalisable au quotidien. Trois courtes périodes de marche rapide de dix minutes sont aussi efficaces qu'une marche rapide continue de 30 minutes pour réduire les risques de maladie cardiovasculaire et améliorer l'humeur des personnes qui étaient auparavant sédentaires.

LES BIENFAITS

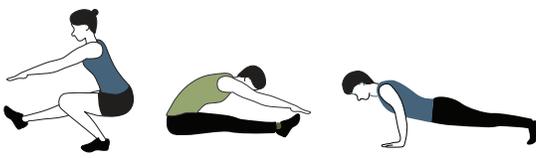
Le personnel qui fait des pauses actives a un meilleur rendement et est plus productif au travail. Les pauses actives sont par ailleurs associées à de multiples bienfaits pour la santé, notamment : une baisse de la glycémie, une diminution du tour de taille et une perception améliorée de l'état de santé personnel. En outre, les pauses actives au travail contribueraient à atténuer les sentiments de stress et de dépression.

Invitez le personnel des PSP locaux dans votre milieu de travail pour y organiser des pauses actives. Trouvez des exemples de pauses actives qui sont déjà en place dans d'autres milieux de travail aux fins de référence.

EXEMPLES DE PAUSES ACTIVES

- Réunions debout et pendant lesquelles les participants peuvent marcher
- Espaces de réunion conçus pour encourager les participants à se tenir debout sans obstruer la vue, comme des tables hautes, des bureaux qui permettent de rester debout ou des tapis roulants avec bureau
- Yoga sur chaise
- Applications pour téléphones intelligents et programmes informatiques qui vous rappellent de vous lever et de vous étirer

Parmi les employés recensés, 70 % estiment que les employeurs devraient permettre aux employés de faire de l'activité physique au travail.



Les pauses actives au travail sont associées à une réduction du tour de taille pouvant atteindre 6 cm.

On a observé une augmentation du rendement au travail après l'introduction de pauses actives en milieu de travail.



Les employés sont jusqu'à trois fois plus en mesure de respecter les lignes directrices en matière d'activité physique lorsqu'ils font des pauses actives au travail.



RÉFÉRENCES

AFFICHES POUR INCITER À MONTER L'ESCALIER

The Guide to Community Preventive Services (2014). Environmental and policy approaches to physical activity: point-of-decision prompts to encourage use of stairs. Center for Disease Control and Prevention. || Whitby, N. (2014). StepJockey: Twenty amazing stair climbing facts. || Paffebarger, R.S., Hyde, R.T., Wing, A.L., et Hsieh, C.C. (1997). Physical activity, all-cause mortality, and longevity of college alumni. *New England Journal of Medicine*, 314, 605-613. || Hipp, J.A. (2015). Workplace Policies and Supports for Physical Activity. 2015 Active Living Research Conference, San Diego, CA.

Recherche principale et recherche secondaire réalisées par J. Aaron Hipp, Ph. D., et Margaret van Bakergem, M. Sc. (santé publique), North Carolina State University.
|| Conçue pour les Forces armées canadiennes par Jacquie Goyena, North Carolina State University.

MATÉRIEL DE PROMOTION DE L'ACTIVITÉ PHYSIQUE

<http://www.phac-aspc.gc.ca/hp-ps/hl-mvs/pa-ap/07paap-fra.php> || Hipp, J.A. (2015). Workplace Policies and Supports for Physical Activity. 2015. Active Living Research Conference, San Diego, CA. || Kahn, E.B., Ramsey, L.T., Brownson, R.C., Heath, G.W., Howze, E.H., Powell, K.E., Stone, E.J., Rajab, M.W. et Corso, P. (2002). The effectiveness of interventions to increase physical activity: A systematic review. *American Journal of Preventive Medicine*, 22, 73-107. || Ickes, M., et Sharma, M. (2009). Workplace health promotion: A practical strategy for obesity prevention. *American Journal of Health Studies*, 24, 343-352. || Kahn, E.B., Ramsey, L.T., Brownson, R.C., Heath, G.W., Howze, E.H., Powell, K.E., Stone, E.J., Rajab, M.W. et Corso, P. (2002). The effectiveness of interventions to increase physical activity: A systematic review. *American Journal of Preventive Medicine*, 22, 73-107.

Recherche principale et recherche secondaire réalisées par J. Aaron Hipp, Ph. D., et Margaret van Bakergem, M. Sc. (santé publique), North Carolina State University.
|| Conçue pour les Forces armées canadiennes par Jacquie Goyena, North Carolina State University.

CARTES PÉDESTRES

http://www.eatsmartmovemorenc.com/WalkingMapGuide/Texts/WalkingMapGuide_lowrez.pdf || Hipp, J.A. (2015). Workplace policies and supports for physical activity. 2015 Active Living Research Conference, San Diego, CA. || Warren, B.S., Maley, M., Sugarwala, L.J., Wells, M.T., and Devine, C.M. (2010). Small steps are easier together: A goal-based ecological intervention to increase walking by women in rural workplaces. *Preventive Medicine*, 50, 230-234.

Recherche principale et recherche secondaire réalisées par J. Aaron Hipp, Ph. D., et Margaret van Bakergem, M. Sc. (santé publique), North Carolina State University.
|| Conçue pour les Forces armées canadiennes par Jacquie Goyena, North Carolina State University.

FOIRES SUR LE MIEUX-ÊTRE

http://www.projecthealth.ca/sites/default/files/files/DOCS_ADMIN-%231499504-v8B-Toolkit_-_Planning_A_Health_Fair_-_Project_Health_April_2014.pdf || Tabak, R.G., Hipp, J.A., Marx, C.M., Yang, L., et Brownson, R.C. (2016). Which workplace supports for healthy weight do personnel use? *Environment and Behavior*, 48, 131-149. || Hipp, J.A. (2015). Workplace Policies and Supports for Physical Activity. 2015 Active Living Research Conference, San Diego, CA. || Mattke, S., Schnyer, C. et van Busum, K.R. (2012). A review of the U.S. workplace wellness market. *Rand Health*. Prepared for the U.S. Department of Labor and the U.S. Department of Health and Human Services, Rand Corporation. || Carter, K.F. (1991). The health fair as an effective health promotion strategy. *American Association of Occupational Health Nurses*, 39, 513-516.

Recherche principale et recherche secondaire réalisées par J. Aaron Hipp, Ph. D., et Margaret van Bakergem, M. Sc. (santé publique), North Carolina State University.
|| Conçue pour les Forces armées canadiennes par Jacquie Goyena, North Carolina State University.

LES DÉFIS EN MILIEU DE TRAVAIL

https://www.durham.ca/departments/health/physical_activity/resources/workplace/wpActivityChallenge.pdf || Anderson, L.M., Quinn, T.A., Glanz, K., Ramirez, G., Kahwati, L.C., Johnson, D.B., ...et Katz, D.L. (2009). The effectiveness of workplace nutrition and physical activity interventions for controlling employee overweight and obesity: A systematic review. *American Journal of Preventive Medicine*, 37, 340-357. || Breaux-Shropshire, T., Whitt, L., Oster, R.A., Lewis, D., et Shropshire, T.S. (2015). Results of an academic, health care workplace weight loss contest for Southeastern Americans: Scale Back Alabama 2011-2013. *Workplace Health and Safety*, 63, 165-169. || Brownell, K.D., Cohen, R.Y., Stunkard, A.J., Felix, M.R., et Cooley, N.B. (1984). Weight loss competitions at the work site: Impact of weight, morale and cost-effectiveness. *American Journal of Public Health*, 74, 1283-1285. || Hipp, J.A. (2015). Workplace Policies and Supports for Physical Activity. 2015 Active Living Research Conference, San Diego, CA. || Hammond, S.L., Leonard, B., et Fridinger, F. (2000). The Centers for Disease Control director's physical activity challenge: An evaluation of a workplace health promotion intervention. *American Journal of Health Promotion*, 15, 17-20.

Recherche principale et recherche secondaire réalisées par J. Aaron Hipp, Ph. D., et Margaret van Bakergem, M. Sc. (santé publique), North Carolina State University.
|| Conçue pour les Forces armées canadiennes par Jacquie Goyena, North Carolina State University.

ENTREPOSAGE DES VÉLOS

Hipp, J.A. (2015). Workplace Policies and Supports for Physical Activity. 2015 Active Living Research Conference, San Diego, CA. || Jackson, M.E., et Ruehr, E.O. (1998). Let the people be heard: San Diego bicycle use and attitude survey. *Journal of the Transportation Research Board*, 1636, 8-12. || Kaczynski, A.T., Bopp, M.J., et Wittman, P. (2010). Association of workplace supports with active commuting. *Preventing Chronic Disease*, 7, A127. || Pucher, J., Dill, J., et Handy, S. (2010). Infrastructure, programs, and policies to increase bicycling: An international review. *Preventive Medicine*, 50, S106-S125.

Recherche principale et recherche secondaire réalisées par J. Aaron Hipp, Ph. D., et Margaret van Bakergem, M. Sc. (santé publique), North Carolina State University.
|| Conçue pour les Forces armées canadiennes par Jacquie Goyena, North Carolina State University.

HORAIRE VARIABLE POUR LES ACTIVITÉS DE MIEUX-ÊTRE

Sallis, J.F., Bauman, A., et Pratt, M. (1998). Environmental and policy interventions to promote physical activity. *American Journal of Preventive Medicine*, 15, 379-397. || Wigand, D., Welton, M., Spaulding, A., et Coles, C. (2004). Healthy Maine Partnerships: Good Work! Resource Kit. Maine Department of Health and Human Services and Maine Center for Disease Control and Prevention. || Grzywacz, J.G., Casey, P.R., et Jones, F.A. (2007). The effects of workplace flexibility on health behaviors: A cross-sectional and longitudinal analysis. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 49, 1302-1309. || Kruger, J., Yore, M.M., Bauer, D.R., et Kohl, H.W. (2007). Selected barriers and supports for workplace health promotion services and policies. *American Journal of Health Promotion*, 21, 439-447. || Hipp, J.A. (2015). Workplace Policies and Supports for Physical Activity. 2015 Active Living Research Conference, San Diego, CA.

Recherche principale et recherche secondaire réalisées par Aaron Hipp, Ph. D., et Margaret van Bakergem, M. Sc. (santé publique), North Carolina State University. || Conçue pour les Forces armées canadiennes par Jacquie Goyena, North Carolina State University.

MESURES INCITANT LES DÉPLACEMENTS À VÉLO/À PIED

Pronk, N.P., Simon, B.C. et Gaikowski, J. (2014). Bicycling to work at Quality Bicycle Products: A case example for active transportation in the business and industry sector. *Health & Fitness Journal*, 18, 49-52. || Poole, K., Kumpfer, K., et Pett, M. (2001). The impact of an support-based workplace health promotion program on modifiable health risk factors. *American Journal of Health Promotion*, 16, 21-26. || Hipp, J.A. (2015). Workplace Policies and Supports for Physical Activity. 2015 Active Living Research Conference, San Diego, CA. || Reasons why bicycling and walking are and are not being used more extensively as travel modes. U.S. Department of Transportation: Federal Highway Administration. Publication No. FHWA-PD-92-041.

Recherche principale et recherche secondaire réalisées par Aaron Hipp, Ph. D., et Margaret van Bakergem, M. Sc. (santé publique), North Carolina State University. || Conçue pour les Forces armées canadiennes par Jacquie Goyena, North Carolina State University.

MESURES DE SOUTIEN FAVORISANT LE TRANSPORT EN COMMUN

Hipp, J.A. (2015). Workplace Policies and Supports for Physical Activity. 2015 Active Living Research Conference, San Diego, CA. || Martin, A., Suhrcke, M., and Ogilvie, D. (2012). Financial supports to promote active travel. *American Journal of Preventive Medicine*, 43, e45-e57. || Yang, L., Hipp, J.A., Adlakha, D., Marx, C., Tabak, R., and Brownson, R.C. (2015). Factors influencing choice of commuting mode. 2015 Active Living Research Conference, San Diego, CA. || Martin, A., Suhrcke, M., and Ogilvie, D. (2012). Financial supports to promote active travel. *American Journal of Preventive Medicine*, 43, e45-e57.

Recherche principale et recherche secondaire réalisées par Aaron Hipp, Ph. D., et Margaret van Bakergem, M. Sc. (santé publique), North Carolina State University. || Conçue pour les Forces armées canadiennes par Jacquie Goyena, North Carolina State University.

PAUSES ACTIVES

¹https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/active_living.html || Healy, G.N., Dunstan, D.W., Salmon, J., Cerin, E., Shaw, J.E., Zimmet, P.Z., and Owen, N. (2008). Breaks in sedentary time. *Diabetes Care*, 31, 661-666. || Taylor, W.C. (2005). Transforming work breaks to promote health. *American Journal of Preventive Medicine*, 29, 461-465. || Hipp, J.A. (2015). Workplace Policies and Supports for Physical Activity. 2015 Active Living Research Conference, San Diego, CA. || Barr-Anderson, D.J., AuYoung, M., Whitt-Glover, M.C., Glenn, B.A., and Yancey, A.K. (2011). Integration of short bouts of physical activity into organizational routine: A systematic review of the literature. *American Journal of Preventive Medicine*, 40, 76-93. || Canadian Society for Exercise Physiology. (2011). Canadian Physical Activity Guidelines – Adults (18-64 years). Retrieved November 7, 2012 from the World Wide Web. <http://www.csep.ca/guidelines>.

Recherche principale et recherche secondaire réalisées par Aaron Hipp, Ph. D., et Margaret van Bakergem, M. Sc. (santé publique), North Carolina State University. || Conçue pour les Forces armées canadiennes par Jacquie Goyena, North Carolina State University.