

Projet 0-5-30 au 1333, Chomedey

Cahier 4

***Mesure du processus d'implantation
septembre 2007 – décembre 2008***

POINT DE VUE DES EMPLOYÉS
ET DES MEMBRES DU COMITÉ 0-5-30

Février 2009



Agence de la santé
et des services sociaux
de Laval

Québec 

Direction de santé publique

Rédaction

Nguyen Minh-Nguyet, Ph.D., conseillère en recherche, unité surveillance-évaluation
Direction de santé publique de l'Agence de la santé et des services sociaux de Laval

Consultation pour la construction et l'administration du questionnaire, ainsi que l'interprétation des résultats obtenus

Lynda Thibeault, médecin-conseil, équipe Promotion-Prévention
Direction de santé publique de l'Agence de la santé et des services sociaux de Laval

France Martin, nutritionniste
Direction de santé publique de l'Agence de la santé et des services sociaux de Laval

Saisie et traitement des données quantitatives et qualitatives

Pierre-Hénel Jocelyn, technicien en recherche psychosociale
Direction de santé publique de l'Agence de la santé et des services sociaux de Laval

Mise en page

Gretta Azouri, Direction de santé publique

Diffusion

Disponible au centre de documentation de l'Agence au 450-978-2000.

Disponible gratuitement à partir du site Internet de l'Agence : www.sssslaval.gouv.qc.ca

Ce document peut être reproduit ou téléchargé pour une utilisation personnelle ou publique à des fins non commerciales, à la condition d'en mentionner la source.

Dépôt légal – 2008

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2008

Bibliothèque et Archives Canada, 2008

ISSN 1918-3852 Projet 0-5-30 au 1333, Chomedey (*Imprimé*)

ISSN 1918-3860 Projet 0-5-30 au 1333, Chomedey (*En ligne*)

© Agence de la santé et des services sociaux de Laval, 2009

Table des matières

Remerciements	<i>i</i>
Introduction	<i>1</i>
Objectif	<i>2</i>
Population cible	<i>2</i>
Méthodologie	<i>2</i>
Résultats	<i>5</i>
1. Questionnaire	<i>5</i>
1.1 Caractéristiques des répondants	<i>5</i>
1.2 Participation des répondants aux activités organisées par le Comité 0-5-30	<i>6</i>
1.3 Moyens efficaces pour promouvoir les activités du Comité 0-5-30	<i>7</i>
1.4 Intérêt aux activités suggérées	<i>8</i>
Constats	<i>10</i>
2. Entrevues	<i>11</i>
2.1 Recrutement, objectifs et rôles des membres du Comité 0-5-30	<i>11</i>
2.1.1 Recrutement des membres du Comité 0-5-30	<i>11</i>
2.1.2 Objectifs des membres du Comité 0-5-30	<i>12</i>
2.1.3 Rôle des membres du Comité 0-5-30	<i>12</i>
2.1.3.1 Rôle du porteur de dossier	<i>12</i>
2.1.3.2 Rôle des membres	<i>13</i>
2.1.3.3 Rôle du conseiller en promotion de la santé	<i>13</i>
2.2 Fonctionnement du Comité 0-5-30	<i>14</i>
2.3 Activités organisées par le Comité 0-5-30	<i>15</i>
2.3.1 Planification du plan d'action	<i>15</i>
2.3.2 Organisation des activités	<i>17</i>
2.3.3 Promotion des activités organisées par le Comité 0-5-30	<i>18</i>
2.3.4 Participation aux activités organisées par le Comité 0-5-30	<i>19</i>
2.3.4.1 Participation des directeurs	<i>19</i>
2.3.4.2 Participation des collègues	<i>19</i>
2.3.5 Collaboration des autres services de la Ville de Laval	<i>19</i>
2.3.5.1 Collaboration du concessionnaire du casse-croûte	<i>19</i>
2.3.6 Collaboration du Service de vie communautaire, de la culture et des communications (SVCCC) de la Ville de Laval	<i>20</i>
2.3.7 Impacts des activités organisées par le Comité 0-5-30	<i>20</i>
2.4 Appui de la Direction générale et des directeurs de service de la Ville de Laval	<i>22</i>
2.4.1 Appui de la Direction générale	<i>22</i>
2.4.2 Appui des directeurs de service	<i>22</i>
2.4.3 Rôles des intervenants de la DSP et du CSSS de Laval auprès des décideurs de la Ville de Laval	<i>24</i>
2.5 Pérennité du Comité	<i>24</i>
Discussion	<i>26</i>
Facteurs facilitant la mise en œuvre du projet 0-5-30 au 1333, Chomedey	<i>26</i>
Facteurs contraignant la mise en œuvre du projet 0-5-30 au 1333, Chomedey	<i>27</i>
Conclusion	<i>29</i>
Bibliographie	<i>31</i>
Annexe	<i>33</i>

Liste des tableaux

<i>Tableau 1 : Caractéristiques des répondants (n=103)</i>	<i>5</i>
<i>Tableau 2 : Participation aux activités organisées par le Comité 0-5-30 (n=103)</i>	<i>6</i>
<i>Tableau 3 : Pourcentages de participants selon le nombre d'activités organisées (n=103)</i>	<i>6</i>
<i>Tableau 4 : Raisons de non-participation aux activités (n=103)</i>	<i>7</i>
<i>Tableau 5 : Moyens efficaces pour promouvoir les activités du Comité 0-5-30 (n=103)</i>	<i>8</i>
<i>Tableau 6 : Intérêt aux activités suggérées (n=103)</i>	<i>9</i>

Remerciements

Nous tenons à remercier très sincèrement les répondants à notre sondage et les participants à nos entrevues. Ces derniers ont également validé l'analyse et l'interprétation des entrevues. Leur précieuse implication nous a permis d'apprendre de nos bons coups et de nos erreurs, afin de planifier des interventions qui répondront mieux aux besoins de notre population cible.

Introduction

Ce cahier fait partie d'une série de cahiers publiés sur l'évaluation d'un projet pilote visant à déployer les actions 0-5-30 dans un milieu de travail.

Dans cette série, trois cahiers ont déjà été publiés : le cahier 1 présente la démarche évaluative du projet pilote¹, le cahier 2, les résultats des comportements 0-5-30 mesurés auprès de la population cible², et le cahier 3, les résultats du processus d'implantation du projet de mai 2006 à juin 2008, selon le point de vue des professionnels de la Direction de santé publique (DSP) et du Centre de la santé et des services sociaux de Laval (CSSS de Laval)³. Le présent cahier, le cahier 4, rapporte les résultats du processus d'implantation du projet de septembre 2007 à décembre 2008, selon le point de vue des employés et des membres du Comité 0-5-30 travaillant pour la Ville de Laval, dans l'édifice situé au 1333, boulevard Chomedey. D'autres cahiers sont prévus pour faire le suivi d'implantation de ce projet pilote.

¹ Nguyen, M.N., Thibeault, L., *Projet 0-5-30 au 1333, Chomedey, cahier 1, Démarche évaluative*, Agence de la santé et des services sociaux de Laval, Direction de santé publique, Laval, Québec, 2008.

² Nguyen, M.N., Thibeault, L., *Projet 0-5-30 au 1333, Chomedey, cahier 2, Mesure des effets-temps 1*, Agence de la santé et des services sociaux de Laval, Direction de santé publique, Laval, Québec, 2008.

³ Nguyen, M.N., Thibeault, L., *Projet 0-5-30 au 1333, Chomedey, cahier 3, Mesure du processus d'implantation, mai 2006-juin 2008, point de vue des professionnels de la DSP et du CSSS de Laval*, Agence de la santé et des services sociaux de Laval, Direction de santé publique, Laval, Québec, 2008.

Objectif

Évaluer l'implantation du programme d'intervention.

Population cible

Les employés et les membres du Comité 0-5-30 travaillant pour la Ville de Laval, dans l'édifice situé au 1333, boulevard Chomedey.

Méthodologie

Comme mentionné dans notre démarche évaluative (*cahier 1, p. 5*), pour atteindre les objectifs visant les mesures de processus, nous utilisons le cadre conceptuel proposé par Champagne et Denis (1992) et Contandriopoulos et collaborateurs (2000). Ce cadre s'appuie sur les trois composantes suivantes : 1) l'analyse des déterminants contextuels du degré de mise en œuvre de l'intervention; 2) l'analyse de l'influence de la variation dans l'implantation sur les effets observés et 3) l'analyse de l'influence de l'interaction entre le contexte d'implantation et l'intervention sur les effets observés. *L'analyse des déterminants contextuels du degré de mise en œuvre de l'intervention* cherche à mieux comprendre ce qui explique les variations observées sur le plan d'intervention ou de l'intégrité d'une intervention. *L'analyse de l'influence de la variation dans l'implantation sur les effets observés* permet de connaître ce qui survient à une intervention au moment de son implantation, pour éviter de commettre une erreur de troisième type et tirer des conclusions erronées sur l'efficacité d'une intervention (Dobson et Cook, 1990). *L'analyse de l'influence de l'interaction entre le contexte d'implantation et l'intervention sur les effets observés*, permet de documenter et expliquer la dynamique interne d'une intervention.

Collectes et analyses des données

Les résultats rapportés dans ce document proviennent de données recueillies pour évaluer le processus d'implantation du projet 0-5-30 au 1333, Chomedey. Ces données ont été recueillies par les méthodes suivantes : a) un questionnaire auto administré par des employés du 1333, Chomedey, entre octobre et novembre 2008; et b) des entrevues, individuelles ou de groupes, menées auprès des membres du Comité 0-5-30 entre octobre et décembre 2008. Les instruments utilisés pour ces collectes de données sont dans l'annexe de ce document.

Dans notre devis initial (*cahier 1, p. 9*), nous avons prévu administrer un questionnaire de satisfaction aux employés travaillant dans l'édifice situé au 1333, Chomedey. Toutefois, en raison du faible taux de participation de la population ciblée aux activités organisées (*cahier 3, p. 17*), les professionnels de la DSP et du CSSS de Laval ont choisi de recueillir des données leur permettant de mieux cibler leurs actions, soit sur :

- La participation aux activités ou la raison principale de non-participation aux activités;
- les moyens efficaces pour informer sur la tenue des activités en milieu de travail;
- l'intérêt par rapport à une liste d'activités pouvant être organisées en milieu de travail.

Concernant les entrevues, au total, quatre ont été réalisées :

- Deux entrevues individuelles ont été menées auprès de personnes ne siégeant plus comme membres du Comité 0-5-30 mais dont l'opinion a été jugée importante pour apporter des éclaircissements sur le processus d'implantation de ce projet pilote; et
- deux entrevues de groupe ont été réalisées, dont la première, auprès de personnes siégeant, ou ayant siégé, comme membres du Comité 0-5-30 depuis le début de sa création en septembre 2007 et, la deuxième, auprès de personnes qui sont devenues membres de ce comité quatre à dix mois plus tard, soit entre mars et septembre 2008.

Les variables mesurées dans le schéma d'entrevue sont les suivantes :

- Bilan de l'implication comme membre du Comité 0-5-30, les objectifs visés, les rôles et les attentes;
- bilan des activités réalisées, les facilitateurs et les barrières à l'implantation de ces activités;
- impacts à court terme sur les comportements de santé de leurs collègues de travail;
- mobilisation des décideurs de la Ville de Laval face au projet pilote et à la promotion des comportements 0-5-30;
- suggestions pour des améliorations.

Les données des questionnaires ont été saisies, nettoyées et ensuite analysées à l'aide du logiciel SPSS/PC+ (2004). Des analyses descriptives ont été réalisées (Daniel, 2005).

Les entrevues ont été enregistrées pour assurer l'intégrité des données. Les enregistrements ont été faits après l'obtention du consentement des participants puis transcrits par une firme externe pour la fiabilité des données (Whittemore et al., 2001). Trois lectures préliminaires des transcriptions ont été faites pour acquérir une vue d'ensemble du matériel recueilli, en dégager le sens général et orienter les analyses subséquentes (Mayer et Deslauriers, 2000; Miles et Huberman, 1994). Les propos des répondants ont été découpés en unité de sens puis regroupés en catégories et sous-catégories à l'aide du logiciel NVivo 8 (Deschenaux et al., 2007). Au moins deux personnes ont assumé ces analyses pour la validation inter-juges (Babour, 2001; Morin, 1993; Pope et al., 2000). Par ailleurs, les analyses réalisées ont aussi été validées par les participants aux entrevues afin de leur permettre de modifier, de clarifier ou de nuancer l'interprétation des résultats (Pyett, 2003; Whittemore et al., 2001).

Résultats

1. Questionnaire

Le questionnaire auto administré a été envoyé aux employés du 1333, Chomedey, le 15 octobre 2008. Cet envoi a été suivi deux semaines plus tard, d'une relance par courriel, ainsi que par la remise de copies papier dans les pigeonniers des employés. Sur les 438 personnes sollicitées, 103 ont rempli le questionnaire, ce qui donne un taux de réponse de 23,5 %; en raison de ce faible taux, les résultats obtenus pourraient ne pas être représentatifs de l'opinion de l'ensemble des employés du 1333, Chomedey, sur les éléments questionnés.

1.1 Caractéristiques des répondants

D'après les données indiquées au tableau 1, près de 70 % des répondants au questionnaire sont des femmes. Ce pourcentage est plus élevé que celui que nous avons obtenu lors du sondage sur les comportements 0-5-30 en janvier 2008 qui est de 56,7 % de femmes (*cahier 2, p. 4*). Environ la moitié des répondants de ce sondage sont âgés de moins de 45 ans, ce qui tend à être similaire aux répondants de notre sondage précédent qui est de 48,6 %.

Tableau 1 : Caractéristiques des répondants (n=103)

Caractéristiques	n	%
Sexe		
Femme	71	68,9
Homme	27	26,2
NRP*	5	4,9
Groupe d'âge		
Moins de 25 ans	2	1,9
25 à 34 ans	21	20,4
35 à 44 ans	30	29,1
45 à 54 ans	33	32,0
55 ans et plus	11	10,7
NRP	6	5,9

* NRP=ne répond pas

1.2 Participation des répondants aux activités organisées par le Comité 0-5-30

Sur les huit activités organisées par le Comité 0-5-30, les résultats du sondage indiquent que la plus populaire est la lecture des chroniques 0-5-30 sur l'intranet, avec un taux de participation de 62,1 %, et les moins populaires sont la conférence sur la gestion du poids et les pauses exercice avec Bruni Surin, avec des taux de participation aux alentours de 10 % (*tableau 2*). Entre 30 et 40 % de nos répondants ont participé à l'une des trois activités suivantes, soit le lancement du projet 0-5-30, les parcours de marche et l'achat de sacs à lunch 0-5-30 au casse-croûte.

Tableau 2 : Participation aux activités organisées par le Comité 0-5-30 (*n*=103)

Activités organisées		%
Lecture des chroniques 0-5-30 sur l'intranet	64	62,1
Lancement du projet 0-5-30	43	41,7
Parcours de marche	36	35,0
Achat de sacs à lunch 0-5-30 au casse-croûte	31	30,1
Parcours de marche utilitaire	24	23,3
Conférence sur le podomètre	23	22,3
Conférence sur la gestion du poids	12	11,7
Pauses exercice avec Bruni Surin	10	9,7

Les résultats au tableau 3 indiquent que plus de 85 % des répondants ont participé à au moins une des activités organisées par le Comité 0-5-30, et environ 60 %, à au moins deux activités. Par contre, seuls 15 % ont pris part à plus de quatre activités, et 2 %, à toutes les huit activités.

Tableau 3 : Pourcentages de participants selon le nombre d'activités organisées (*n*=103)

Nombres d'activités organisées	Participants	
	n	%
0	15	14,6
1	26	25,2
2	24	23,3
3	10	9,7
4	13	12,6
5	8	7,8
6	4	3,9
7	1	1,0
8	2	1,9

Quant aux raisons de leur non-participation, si nous examinons les pourcentages les plus élevés (*tableau 4*), nous pouvons constater les éléments suivants :

- Environ 30 % des participants disent ne pas être au courant de la tenue des activités suivantes : les chroniques 0-5-30 sur l'intranet, ou la conférence sur la gestion du poids;
- entre 30 et 37 % indiquent qu'ils avaient un conflit d'horaire avec la tenue des activités suivantes : le lancement du projet 0-5-30, la conférence sur le podomètre ou les pauses exercice avec Bruni Surin;
- entre 27 et 52 % soulignent qu'ils n'étaient pas intéressés par les activités suivantes : le parcours de marche, le parcours de marche utilitaire, ou l'achat de sacs à lunch 0-5-30 au casse-croûte.

Nous aimerions toutefois souligner que ces données tendent à indiquer qu'au moins sept personnes sur dix ont mentionné être au courant de la tenue de la majorité des activités (6/8) organisées par le Comité 0-5-30; de plus, seules 1 à 2 personnes sur dix ont reconnu que ces activités n'étaient pas des priorités pour elles.

Tableau 4 : Raisons de non-participation aux activités (*n=103*)

Activités organisées	Pas au courant %	Conflit d'horaire %	Pas intéressé %	Pas une priorité %	NRP %
Lecture des chroniques 0-5-30 sur l'intranet	34,2	5,3	26,3	10,5	23,7
Lancement du projet 0-5-30	11,7	36,7	15,0	20,0	16,6
Parcours de marche	15,2	21,2	27,3	12,1	24,2
Achat de sacs à lunch 0-5-30 au casse-croûte	9,7	5,6	52,8	9,7	22,2
Parcours de marche utilitaire	25,0	13,2	34,2	10,5	17,1
Conférence sur le podomètre	13,2	30,3	23,7	6,6	26,2
Conférence sur la gestion du poids	27,0	15,7	23,6	12,4	21,3
Pauses exercice avec Bruni Surin	17,6	35,2	24,2	5,5	17,5

1.3 Moyens efficaces pour promouvoir les activités du Comité 0-5-30

Parmi les moyens que nous avons utilisés pour promouvoir la tenue des activités du Comité 0-5-30 (*tableau 5*), le courriel est indiqué comme un moyen efficace par 96,0 % des répondants et les trois autres moyens, par plus de la moitié d'entre eux. Par ailleurs, d'autres moyens jugés efficaces ont aussi été suggérés par deux répondants, soit :

- Des textes ou affiches sur les portes, dans les ascenseurs, dans les corridors, et dans les toilettes ; et
- des annonces sur le talon de paie.

Tableau 5 : Moyens efficaces pour promouvoir les activités du Comité 0-5-30 (n=103)

Moyens de promotion efficaces	Très efficace %	Efficace %	Peu efficace %	Pas efficace %	NSP/NRP** %
Courriel	73,7	22,3	1,0	1,0	2,0
Intranet	23,3	41,7	21,4	6,8	6,8
Cyber bulletin	22,3	35,0	29,1	5,8	7,8
Bouche à oreille	19,4	32,0	28,2	11,7	8,7

** NSP/NRP=ne sais pas ou ne répond pas

1.4 Intérêt aux activités suggérées

Les résultats rapportés au tableau 6 indiquent que parmi les répondants au sondage :

- Au total, 60 % et plus seraient intéressés par les activités numérotées 1 ou 2 dans le tableau 6, soit le Menu 'santé' dans les restaurants près du lieu de travail, ou la consultation auprès d'une diététiste avec un tarif préférentiel;
- entre 50 et 59 % seraient intéressés par l'une ou l'autre des activités numérotées de 3 à 8 dans le tableau 6;
- entre 40 et 49 % seraient intéressés par l'une ou l'autre des activités numérotées de 9 à 12; et
- moins de 40 % seraient intéressés par l'une ou l'autre des activités numérotées de 13 à 17.

Tableau 6 : Intérêt aux activités suggérées (n=103)

Intérêt aux activités suggérées	Très intéressé %	Intéressé %	Peu Intéressé %	Pas Intéressé %	NSP/ NRP %
1. Menu 'santé' dans les restaurants près du lieu de travail	30,1	34,0	11,7	17,5	6,7
2. Consultation auprès d'une diététiste avec un tarif préférentiel	27,2	33,0	16,5	15,5	7,8
3. Tarifications corporatives préférentielles	31,1	28,2	16,5	6,8	17,4
4. Kiosques de dégustation thématiques	27,2	30,1	21,4	15,5	5,8
5. Collations 'santé' parmi les choix offerts au profit des fonds sociaux ou autres	15,5	41,7	18,4	15,5	8,9
6. Conférences sur les étirements au travail	30,1	24,3	21,4	12,6	11,6
7. Conférence sur la lecture des étiquettes	23,3	31,1	19,4	16,5	9,7
8. Kiosques thématiques d'information	16,5	35,0	27,2	11,7	9,6
9. Évaluation de la condition physique avec un tarif préférentiel	20,4	29,1	24,3	17,5	8,7
10. Soupes 'santé' au casse-croûte	18,4	28,2	20,4	22,3	10,7
11. Conférences de l'organisme Cardio Plein Air	22,3	20,4	24,3	21,4	11,6
12. Défis actifs	14,6	28,2	26,2	18,4	12,6
13. Informations sur les campagnes en activité physique	7,8	29,1	30,1	21,4	11,6
14. Club de marche	8,7	21,4	35,9	23,3	10,7
15. Comptoir de prêt d'équipement pour le midi et les pauses	6,8	21,4	30,1	31,1	10,6
16. Supports à vélo	8,7	17,5	26,2	37,9	9,7
17. Visites en épicerie	2,9	18,4	34,0	36,9	7,8

Par ailleurs, des répondants ont ajouté qu'ils seraient intéressés à participer aux activités suivantes si elles étaient organisées par le Comité 0-5-30 :

- Aérobie
- Étirements en groupe
- Location vélo
- Vélo
- Weight watchers
- Massage sur une chaise

À la fin du questionnaire, deux répondants ont fait les commentaires suivants :

- « *Félicitations ! En passant, j'ai beaucoup aimé le défi Tour de l'Île* ».
- « *J'ai été déçu du sac à lunch santé : pas très bon* ».

Constats

Basés sur les résultats obtenus lors du sondage, nous pourrions faire les constats suivants :

- Pour la majorité des activités organisées par le Comité 0-5-30, soit six activités sur huit, au moins sept répondants sur dix ont mentionné qu'ils étaient au courant de la tenue des activités, qu'ils n'avaient pas de conflits d'horaire, qu'ils étaient intéressés ou que les activités sur les thèmes 0-5-30 étaient des priorités pour eux;
- environ 25 % ont pris part à une activité, 25 % à deux activités et seuls 2 % ont participé à toutes les huit activités;
- l'activité la plus populaire est la lecture des chroniques 0-5-30 sur l'intranet;
- le courriel est indiqué comme un moyen efficace par la grande majorité des répondants;
- plus de la moitié des répondants seraient éventuellement intéressés à participer aux activités suivantes : Menu 'santé' dans les restaurants près du lieu de travail, consultation auprès d'une diététiste avec un tarif préférentiel, kiosques de dégustation thématiques, collations 'santé' parmi les choix offerts au profit des fonds sociaux ou autres, conférences sur les étirements au travail, conférence sur la lecture des étiquettes et kiosques thématiques d'information.

Il nous importe de souligner à nouveau qu'en raison du faible taux de réponse au sondage (23,5 %), ces résultats pourraient ne pas être représentatifs de l'opinion de l'ensemble des employés du 1333, Chomedey, sur les éléments questionnés.

2. Entrevues

Onze personnes ayant participé pendant au moins un mois au Comité 0-5-30 ont été sollicitées pour participer aux entrevues. Toutes ont acquiescé à notre demande. Toutefois, lors de la tenue des entrevues, une personne était en vacances et une autre ne s'est pas présentée. Parmi les neuf participants à nos entrevues, deux étaient des anciens membres du Comité 0-5-30, alors que les sept autres sont des membres actifs; parmi ces derniers, quatre sont membres depuis plus d'un an, soit depuis la création du comité en septembre 2007, et trois personnes, depuis un à six mois, soit depuis mars à septembre 2008.

Les résultats obtenus des entrevues sont présentés en cinq sections : 1) recrutement, objectifs et rôles des membres du Comité 0-5-30; 2) fonctionnement du Comité 0-5-30; 3) activités réalisées par le Comité 0-5-30; 4) appui des décideurs de la Ville de Laval; et 5) pérennité du Comité 0-5-30.

2.1 Recrutement, objectifs et rôles des membres du Comité 0-5-30

2.1.1 Recrutement des membres du Comité 0-5-30

Parmi nos répondants, une personne, et par la suite, son remplaçant se sont vu confier le mandat de porteur de dossier du Comité 0-5-30 par la Direction des ressources humaines (DRH) de la Ville de Laval en raison de leur fonction de responsable du bureau de santé.

Les autres répondants ont reçu un courriel envoyé par le directeur de chaque service à ses employés pour solliciter la participation d'une personne intéressée à faire partie du Comité 0-5-30. À la suite de ce courriel :

- Comme personne ne s'est manifesté, cinq répondants ont été approchés personnellement par leur directeur de service ou leurs collègues de travail, dont quatre, en raison de leurs préoccupations personnelles envers des comportements de santé et, le cinquième, en raison de son implication active dans différents projets professionnels et sociaux; et
- deux répondants se sont portés volontaires parce qu'il n'y avait personne d'intéressée dans leur service.

Selon la majorité des répondants, le recrutement serait facilité si chaque directeur avait signifié lors de réunions de service son appui officiel au Comité 0-5-30 : « ...mon directeur a envoyé un courriel, mais il n'a pas fait une ou deux réunions avec tout le monde..., puis dire : le 0-5-30, c'est important, il faut s'impliquer ».

2.1.2 Objectifs des membres du Comité 0-5-30

Lorsque les répondants ont accepté de devenir membre du Comité 0-5-30, ils le faisaient pour différents objectifs :

- Trois d'entre eux voulaient aider les autres à travers leur vécu personnel avec le tabagisme, l'alimentation et la pratique d'activités physiques;
- deux autres visaient à mener à bien le projet et à implanter des activités pour changer des attitudes et des comportements des gens;
- une personne avait comme objectif d'informer les collègues pour qu'ils puissent prendre leurs propres décisions sur des comportements de santé : « *Je crois qu'à partir du moment où on informe les gens, ils sont en mesure de juger ce qui est bon pour eux; puis je trouvais que ça manque dans le milieu de travail de parler santé, de donner aux gens des outils, fait que j'ai envie de participer à ça* »; et
- les trois dernières personnes n'avaient aucun objectif en tête : « *Je ne savais pas à quoi m'attendre, alors je me suis dit : je vais aller voir puis si c'est quelque chose qui me semble intéressant, je m'impliquerai, sinon, je retirerai ma candidature* ».

Selon les répondants, ces objectifs n'ont pas changé depuis leur adhésion au Comité 0-5-30.

2.1.3 Rôle des membres du Comité 0-5-30

2.1.3.1 Rôle du porteur de dossier

Les résultats des entrevues indiquent que :

- Le rôle initial du porteur de dossier a été défini, *d'une part*, comme un rôle de liaison et de persuasion auprès des dirigeants de la Ville de Laval, et *d'autre part*, comme un rôle de leadership au sein du Comité 0-5-30 : « *J'avais un rôle de leadership au niveau de l'équipe interne (Comité 0-5-30), au niveau de l'équipe externe (DSP et CSSS de Laval), et au niveau des autorités, de la direction, un rôle de liaison et de persuasion* ».
- Le rôle de liaison et de persuasion du porteur de dossier n'a pas changé avec l'implantation du projet. En effet, le porteur de dossier a présenté le projet 0-5-30 au Comité exécutif et aux directeurs et a obtenu leur approbation au plan d'action et au budget. Ce rôle s'est également maintenu à travers la réalisation des différentes activités du plan d'action.
- Par contre, lors de la planification du plan d'action et de sa mise en œuvre, le rôle de leadership a évolué en rôle de co-animation et de coordination des sous-comités de travail : « *Je pensais que je prendrais un peu plus en charge le leadership du programme en tant que tel, puis finalement, j'ai eu un rôle d'animation au sein du Comité, de coordination, mais moins d'appropriations du dossier et de son contenu en tant que tel* ».
- Présentement, le porteur de dossier se donne également le mandat de trouver des idées pour inciter les employés à participer aux activités 0-5-30 et réaliser des activités pour atteindre les objectifs du projet.

De l'avis d'un répondant, le porteur du dossier devrait assumer la responsabilité du projet au sein de la Ville de Laval, s'approprier du plan d'action, motiver et coordonner les travaux des membres du Comité dans la réalisation de ce plan d'action : « *Le projet, avec le porteur du dossier... (il faut) qu'il y ait un chaînon qui soit fait, pour qu'il y ait quelqu'un de l'interne qui s'approprie... pour arriver au comité, avoir quelque chose d'un peu mâché pour que le comité se sente stimulé* ».

2.1.3.2 Rôle des membres

En devenant membre du Comité 0-5-30, la majorité des répondants ignoraient le rôle qu'il leur était attribué et se sont engagés pour observer ou pour se rendre utiles : « *Qu'est ce que le comité faisait comme tel dans le concret, je ne le savais pas, donc je ne pouvais pas m'imaginer vraiment le rôle que j'aurais à jouer, donc je m'étais dit : quand j'arriverai, on verra en quoi je peux être utile, puis qu'est-ce que j'ai le goût de faire* ».

Un seul répondant a rencontré le conseiller en promotion de la santé pour se faire expliquer qu'il siégerait au Comité pour : « *partager, échanger, travailler ensemble pour atteindre des objectifs, puis mobiliser les gens de mon service, puis apporter de nouvelles idées* ».

C'était à la première réunion que les autres répondants se faisaient clarifier leur rôle : « *Pas avant d'embarquer, je pense que c'est plus un coup qu'on a commencé à assister aux rencontres que là, ils nous ont expliqué c'était quoi le rôle du membre* ».

Présentement, les répondants ont défini leur rôle comme suit : « *...il y a quelqu'un qui est là, qui propose des idées, tout ça, puis nous autres, c'est juste d'informer, de soutenir, de faire la publicité pour le 0-5-30* ». La majorité d'entre eux ont également assumé le rôle de motivateur auprès de leurs collègues : « *Bien moi, des fois, j'insiste, mais je le fais avec beaucoup d'humour, puis ça passe* ». De plus, les participants aux sous-comités de travail ont souligné qu'ils ont collaboré plus étroitement à l'organisation des activités avec le conseiller en promotion de la santé.

Par contre, les répondants sont unanimes à mentionner qu'ils ne peuvent assumer l'entière organisation des activités : « *... de A à Z, puis que tu t'impliques, puis que tu mets trois, quatre, cinq, six heures par semaine là-dedans* ».

2.1.3.3 Rôle du conseiller en promotion de la santé

Les répondants ont indiqué que le conseiller en promotion de la santé avait un rôle d'accompagnement lors de la création du Comité 0-5-30 : « *Moi, je pense qu'au départ, il ne voulait pas trop être directif. Il voulait qu'on s'approprie le projet* ». Toutefois, ce rôle a évolué par la suite.

En effet, les répondants ont mentionné se fier à l'expertise du conseiller pour planifier les activités 0-5-30 : « *Il est dans ce milieu-là aussi, il en a entendu parler plus. Il sait ce qui*

marche, ce qui ne marche pas, ce qui embarque, ce qui n'embarque pas, fait qu'il part avec des objectifs réalistes. On n'a pas cette expérience-là ».

Par ailleurs, les répondants ont souligné que, dans l'organisation des activités, ils comptaient sur le conseiller pour :

- Recueillir les informations relatives à leur réalisation, par exemple dans la mise en place du Tour de l'île : *« Il a été le faire en vélo, le Tour de l'île, pour prendre des photos. Nous autres, on n'aurait pas fait ça, probablement... Tout le temps, la préparation de la feuille de route, puis ces affaires-là, c'est nous autres qu'il aurait fallu le faire »;*
- faire les démarches pour faciliter la réalisation des activités, comme par exemple, négocier l'allocation forfaitaire pour les inscriptions dans les centres de conditionnement physique : *« Il y a des recherches qui se font à différentes villes, pour voir ce qui se fait dans d'autres villes, puis on essaiera de vendre l'idée à Ville de Laval pour avoir une allocation forfaitaire dans des centres de conditionnement physique... tu auras choisi un gym dans Laval, puis nous, on va te rembourser »;*
- rédiger la publicité sur la tenue des activités et compiler les données recueillies sur ces activités : *« L'animateur va te proposer deux, trois projets possible, vous analysez ensemble qu'est-ce qu'il est possible de faire, il va te donner les feuilles déjà écrites avec de la publicité, avec qu'est-ce que tu peux envoyer à tes gens. Dans le fond, tu récoltes les papiers, tu lui redonnes, s'il y a des affaires à compiler, il va te les faire ».*

Ainsi, dans le fonctionnement actuel du Comité 0-5-30, le conseiller, d'une part, assure le leadership du Comité : *« Il est devenu le leader par la force des choses, il a dû porter le projet à bout de bras »*, et d'autre part, investit du temps dans l'organisation des activités : *« Nous, on ne fait pas ça à temps plein... c'est difficile de prendre le temps que lui prend, dans le fond, pour arriver à réaliser ces activités. C'est là où ça nous demande beaucoup ».*

2.2 Fonctionnement du Comité 0-5-30

Les répondants ont reconnu à l'unanimité la nécessité du Comité 0-5-30 : *« C'est nécessaire pour coordonner, il y a trop de gens, on veut rejoindre trop de personnes, c'est trop gros, alors oui, je pense que c'est nécessaire ».*

Par contre, ceux qui sont membres depuis la création du Comité, soit depuis septembre 2007, ont rapporté qu'ils ont expérimenté les difficultés suivantes durant les six premiers mois :

- Le contenu de discussion n'était pas structuré : *« On fait partie du comité, mais au départ, on ne savait pas du tout comment faire, quoi faire, quoi organiser. Peut-être que ça aurait pris, justement, quelqu'un comme tu disais... pour nous dire : voilà, il y a telle, telle chose qui peut se faire, est-ce que ça de l'allure, est-ce que vous avez des idées à ajouter ? »;*
- l'animation des rencontres était inefficace : *« Ça parlait pendant deux heures de temps, puis c'est comme si on essayait de dire : qu'est-ce qu'on va faire avec ça ? C'est quoi, le 0-5-30 ? On s'en va vers où ? Qu'est-ce que vous voulez faire ? Ça*

tournait en rond. Ça tournait en rond tout le temps tout le temps, puis on avait beau avoir un ordre du jour qu'on faisait deux, trois sujets, puis le reste n'était pas fait »;

- *l'avancement des travaux était insatisfaisant : « J'ai trouvé que ça traînait, il ne se passait pas grand-chose, on avait des réunions, des réunions, des réunions, finalement, au bout de deux heures, on n'avait pas avancé de rien, ou à peu près rien. Fait que ça, je pense que ça a servi à démotiver un paquet de gens »;*
- *les travaux sur la planification s'éternisaient et n'aboutissaient pas à la réalisation des activités : « Il peut y avoir certains individus qui sont venus, puis qui n'ont pas persévéré parce que c'était trop prenant, ou qu'ils avaient plus l'impression de venir perdre plus leur temps. Alors que si on était allés plus dans l'action plus rapidement... ».*

En raison de ces différentes difficultés, les répondants ont souligné les éléments suivants :

- *La participation des membres était problématique : « Depuis que je suis là, puis on dirait que je ne sentais pas que les gens, ça leur tentait de faire quelque chose dans le comité. Les gens avaient toujours d'autre chose de plus important... je ne sais pas... on dirait que ça vacillait, un petit peu »;*
- *le roulement des membres était élevé : « Pour moi, c'est démotivant de voir qu'il y avait tellement de gens au début, qui sont partis. Finalement, les gens s'impliquent, ils sont là, tout à coup, oups, ils ne sont plus là, ils ont un remplaçant, ça change. Il y a des services, je pense qu'ils sont rendus à trois, quatre remplaçants successifs, ce qui fait qu'il n'y a rien qui est parti du départ puis qui a continué jusqu'à aujourd'hui ».*

Toutefois, depuis septembre 2008, soit un an après la création du Comité 0-5-30, les répondants ont été unanimes pour reconnaître que les réunions sont mieux structurées : *« Il y a un ordre du jour qui est suivi à la lettre lors des rencontres... c'est déjà beaucoup ».* Les répondants ont aussi remarqué que des suivis ont été faits entre les réunions. Par ailleurs, ils ont souligné une plus grande continuité dans les travaux du Comité en raison de la stabilité au niveau de l'engagement des membres : *« On dirait qu'il a pogné sa stabilité depuis septembre... parce qu'avant... il y en a une qui partait, une que ça ne lui tentait plus, elle était remplacée par l'autre. Quand tu as plein de monde qui arrive, qui entre, qui sort, un moment donné, tu essaies de bâtir quelque chose, tu ne te souviens même plus qu'est-ce que les gens faisaient ».*

2.3 Activités organisées par le Comité 0-5-30

Rappelons que dans la chronologie des activités réalisées par le Comité 0-5-30, il y a eu, tout d'abord, la planification du plan d'action, entre septembre 2007 et mars 2008, suivie de la journée du lancement du projet, en mars 2008, et finalement de la mise en œuvre des activités prévues dans le plan d'action depuis mars 2008.

2.3.1 Planification du plan d'action

Les répondants qui étaient membres du Comité 0-5-30 au moment de la planification du plan d'action ont tous reconnu qu'ils ont dédié trop de temps à la réalisation de cette tâche : *« Si c'était à refaire, je voudrais qu'on passe une rencontre ou deux sur le plan d'action, pas huit ! Au début, on a essayé d'avoir un rythme un petit peu plus... puis moi la première aussi, ça s'est peut-être un peu trop étiré pour planifier ».*

Selon un répondant, le plan d'action aurait dû être planifié à partir des suggestions d'activités faites par les participants au groupe de discussion qui a été animé en juin 2007 par la DSP : « *On avait eu un focus group, au début, qui avait énoncé toutes sortes de possibilités, de partir de ça ; on a eu un focus group, on a identifié certaines activités, bien qu'on se restreigne à celles-là* ». Selon un autre répondant, le Comité aurait dû tout d'abord obtenir un budget de fonctionnement, puis planifier les activités en conséquence : « *Si on a d'abord une enveloppe budgétaire, puis on dit : on a tant d'argent à consacrer à ce projet-là, ce programme-là, qu'est-ce qu'on peut faire avec ça ?* ».

Près de la moitié des répondants ont souligné qu'il y a eu des demandes qui ne pouvaient être rencontrées à l'intérieur de la structure existante de leur lieu de travail : « *Des locaux, c'est clair qu'on n'aurait jamais ça. Puis, on persistait un petit peu dans cette idée-là. Des cours de ci, de cours de ça, le midi, avec des locaux... Pour moi, c'était un peu utopique. Alors pour moi, c'était une perte de temps* ».

Un répondant a également indiqué que certaines demandes n'étaient pas réalisables en raison du budget qui a été alloué : « *Ils ont suggéré des choses, mais qu'on n'a pas de budget pour. Les gens nous disaient : si on avait une douche. Ça la douche, ça revient souvent. Le support à vélo sécuritaire aussi...* ».

En conséquence, un répondant a avoué le désenchantement de ses collègues, car les activités proposées dans le plan d'action n'étaient pas à la hauteur de leurs attentes : « *Je pense que les gens avaient peut-être des grandes attentes... on fait avec les moyens qu'on a... Dans leur tête, on ne ferait peut-être pas de grosses activités finalement, à comparer à ce qu'ils s'attendaient... au début* ».

Quant aux intervenants de la DSP et du CSSS de Laval impliqués dans la planification du plan d'action avec le comité, un répondant a mentionné son appréciation de leur support en ce qui concerne l'information, les idées, le leadership et le dynamisme de travail : « *C'est évident que ce sont des gens qui ont porté sur eux toute l'information, et qui avait une dynamique très positive aussi, qui apportaient des idées très pratiques sur le terrain, alors que je pense qu'on était assez brouillons sans eux. Ils ont vraiment dirigé ça, puis là-dessus, oui, je pense que ça modifie beaucoup la dynamique, c'est essentiel* ».

Par contre, près de la moitié des répondants ont trouvé :

- D'une part, que ces professionnels n'étaient pas structurés : « *Je n'ai pas senti que les gens qui arrivaient de l'extérieur pour venir nous proposer quelque chose étaient structurés. Eux n'étaient pas structurés, on aurait dit qu'ils ne savaient pas où ils s'en allaient : on va faire quelque chose, mais on ne sait pas quoi, puis on ne sait pas comment, puis on a besoin de vous autres pour savoir* »;
- d'autre part, qu'ils n'avaient pas l'expérience sur le terrain pour apporter un appui efficace à cette démarche : « *On avait l'impression que les experts ne savaient pas plus où ils s'en allaient que nous. Ça a été vraiment le feeling. Ce sont tous des spécialistes dans un domaine quelconque, mais personne n'avait déjà avant fait ce projet-là, ils étaient aussi néophytes qu'on l'était. Et moi, je pense que pour qu'un projet comme celui-là fonctionne bien, ça prend des gens qui arrivent avec une structure, avec : regardez, on l'a fait ailleurs, puis c'est ça, le portrait, puis c'est ça vers quoi on s'en va ; on a besoin de votre implication pour telle ou telle chose* »;

- et finalement, qu'ils doivent savoir doser leurs interventions pour permettre au milieu de mieux intégrer le projet et faciliter sa prise en charge : *« C'est sûr que pour développer un projet, pour qu'il s'imprègne, ça prend de l'énergie, ça prend des efforts, ça prend de la répétition. Mais je dirais que le rôle de l'externe peut devenir un petit peu... néfaste dans le développement du projet en tant que tel s'il est trop présent.... (éviter au Comité) de se sentir submergé quand on a déjà des eaux dans lesquelles on navigue et qu'il faut s'en sortir, ça peut être plus négatif que positif ».*

Près de la moitié des répondants ont suggéré que la planification du plan d'action serait facilitée si les intervenants de la DSP et du CSSS de Laval leur avaient soumis dès la première réunion du comité un plan d'action opérationnel incluant les étapes essentielles mais laissant toutefois de la place aux membres du comité pour proposer des idées d'activités : *« Ne serait-ce que de dire, par exemple : pour qu'un programme fonctionne bien dans un milieu de travail, on doit faire : 1, une journée d'implantation, 2, une activité par deux semaines... on a des statistiques qui disent qu'en bas de ça, les gens n'adhèrent pas. Parce que quand on voit les structures, là les idées vont se greffer, puis il y a de l'enthousiasme, il y a de la motivation... Quand on voit qu'il y a une belle structure, que c'est quelque chose qui est solide, on a le goût de s'impliquer, puis on dit : ça s'en va quelque part ».*

Les répondants ont décrit comme suit, l'aide qu'ils s'attendaient de recevoir de ces professionnels pour réaliser le plan d'action planifié : *« Pouvoir apporter des suggestions, pouvoir guider dans des activités... Aussi pouvoir être présents pour présenter des activités spécialisées à l'ensemble des employés, présenter des moyens... comme je pense aux supports à vélo... Donc de l'expertise spécialisée, des choses qui ont été vécues ailleurs, des choses qui ont été déjà implantées ».*

Par contre, selon un répondant, ces professionnels devraient savoir doser leurs interventions : *« De laisser le milieu s'approprier et faire vivre les outils, c'est un élément qui pourrait aider le milieu à se prendre en charge plus ».*

2.3.2 Organisation des activités

Les répondants ont tenu à nous souligner que leur implication dans le Comité 0-5-30 ne se limitait pas à leur participation aux réunions, mais incluait aussi la réalisation des tâches reliées à l'organisation et à la promotion des activités auprès des collègues : *« C'est une chose de plus qu'il faut convaincre les gens, qui sont déjà occupés. Il faut lire les courriels, il faut y répondre, il faut préparer les choses, il faut prendre le temps de participer aux rencontres, aux activités, d'assurer un suivi auprès des gens, les sondages, les rappeler : tu n'oublies pas. Fais ci, fais ça.... Ça demande du temps ! ».*

Dans les sous-comités de travail, qui comptaient déjà au départ un nombre plus restreint de membres, ces tâches devenaient d'autant plus lourdes et plus démotivantes lorsque des membres s'absentaient ou se désistaient des réunions.

Ainsi, les répondants ont mentionné leurs préoccupations par rapport au temps dédié à la réalisation des activités du Comité 0-5-30 : « *C'est un sujet qui devient parallèle aux tâches, dans le milieu de travail, mais qui n'est pas prioritaire aux tâches dans le milieu de travail* ». La plupart réalisait ces tâches lors des heures de pause pour éviter la désapprobation des directeurs. Un répondant a même perçu la désapprobation de ses supérieurs face à sa participation aux réunions du comité : « *Moi, personnellement, je n'ai pas de soutien de la part de mes patrons. C'est : 'encore une réunion, encore deux heures !' Au début, tu le dis : je m'en vais en réunion pour le 0-5-30, c'est correct. Mais on dirait que plus le temps avance, c'est plus... je me cache quasiment pour aller en réunion... je ne sais pas, ce n'est pas dans ses valeurs de base, on dirait que je n'ai pas de soutien* ».

Afin d'éviter de surcharger puis de démotiver les membres du Comité 0-5-30, un répondant a apporté les suggestions suivantes

- D'une part, se limiter à la réalisation des activités prévues au plan d'action : « *Dans notre plan d'action, les supports à vélo, ce n'était pas pour 2008, pourquoi on revient au support à vélo en 2008 ? ... Mais on s'était donné un plan, avec des délais, avec des budgets !* »; et
- d'autre part, réaliser ce plan d'action par étape, en prévoyant des temps forts puis des arrêts : « *On l'a élaboré longuement, maintenant de le rendre dynamique, de le déployer, étape par étape, pas trop à la fois, pas vouloir tout faire à la fois, mais de miser, par exemple une activité, on donne un boum, et après, on peut être deux mois sans faire d'activités... on laisse filer cette activité-là* ».

2.3.3 Promotion des activités organisées par le Comité 0-5-30

Les répondants ont reconnu unanimement que leurs collègues étaient :

- Au courant de l'existence du projet : « *Il y a, à mon avis, personne dans le 1333 qui ne sait pas qu'il y a un projet 0-5-30 dans le building. J'en suis persuadée* »; et
- au courant de la tenue des activités : « *Ça se parle, surtout quand les activités sont lancées. Les gens en parlent* ».

Selon les répondants, la promotion de la tenue des activités se faisait principalement par des courriels ou par la rubrique 0-5-30 du site internet de la Ville de Laval. Par ailleurs, comme mentionné précédemment à la page 13, les membres du comité se sont donné le rôle de motivateur auprès de leurs collègues en général, et surtout auprès des personnes de leur entourage qu'ils percevaient plus réceptives aux activités mises en place : « *... des filles avec qui je dîne sur l'heure du midi, puis que souvent, elles vont prendre des marches, l'été, quand il fait beau. Bien eux autres, je vais dire : 'hey, participez-vous, finalement, au défi' ?* »

2.3.4 Participation aux activités organisées par le Comité 0-5-30

2.3.4.1 Participation des directeurs

À la journée du lancement du projet, en mars 2008, les participants ont indiqué la présence très brève d'un seul directeur : *« Il est venu pour quelques minutes, quelques minutes... C'est vraiment triste qu'on inaugure un programme pour les employés, et comme directeur, tu ne te présentes même pas cinq minutes ! »*

Les répondants ont également souligné l'absence en général des directeurs aux activités : *« Lorsque l'on fait des activités, il n'y a jamais des gens de la direction ».*

2.3.4.2 Participation des collègues

Selon les répondants, leurs collègues ont été nombreux à participer à la journée du lancement du projet et aux activités suivantes : le Tour de l'Île, la marche nordique, les midis-conférences sur la nutrition et les repas au casse-croûte. Par contre, les groupes de marche n'ont pas connu la même popularité : *« Ceux qui marchent déjà n'ont pas joint à un de nos groupes... Aller chercher des nouveaux adhérents est plus difficile que de rassembler des anciens. Malgré que le but ne soit pas de rassembler, le but c'est que l'individu, lui, change ses habitudes ».*

Un répondant a remarqué que ses collègues avaient eu du plaisir à participer aux activités du comité parce qu'elles étaient simples, accessibles et agréables. Il a souligné qu'il serait plus facile de les interpeller pour participer à d'éventuelles activités organisées par le comité avec des expériences aussi positives : *« Ça commence à entrer dans l'esprit des gens, on commence à être connus, les idées commencent à être populaires, puis plus elles sont originales, plus les gens disent : ah, c'est le fun. Ils viennent s'amuser, les gens, à travers ça. Ou que ça soit des activités qui sont simples, très accessibles, puis à ce moment-là, de ne pas le faire, il y a une petite cloche qui sonne ».*

Toutefois, selon un autre répondant, autant une activité populaire pourrait avoir d'impact positif sur la participation des gens à d'autres activités du Comité 0-5-30, autant une activité avec une participation déclinante pourrait y nuire : *« Quand on fait des activités puis que la salle est bondée, ça a un effet punch... ce qui se répand, c'est que c'est génial, le monde aime ça... quand les inscriptions rentrent moins ou que ça rentre plus doucement... je pense qu'il faut avoir la sagesse de s'arrêter ».*

2.3.5 Collaboration des autres services de la Ville de Laval

2.3.5.1 Collaboration du concessionnaire du casse-croûte

Un répondant a souligné la grande réticence du concessionnaire à apporter des changements dans les items mis en vente dans son casse-croûte et a déploré le manque de pouvoir du comité face à cette absence de collaboration : *« On se regarde dans le comité, puis, on ne peut pas rien faire... On n'est pas pour le mettre dehors, il n'appartient pas à la Ville, ce monsieur-là... puis on a de la misère à avoir sa collaboration... Oui, on veut*

implanter quelque chose pour le côté alimentation, mais on n'a pas de pouvoir. C'est difficile de faire des choses ! »

2.3.6 Collaboration du Service de vie communautaire, de la culture et des communications (SVCCC) de la Ville de Laval

De l'avis d'un répondant, le Comité aurait avantage à travailler en plus étroite collaboration avec ce service pour organiser ses activités 0-5-30 : *« Je pense au Service de la vie communautaire, culture et communication qui ont... travaillé en vase clos, qui ont fait, par exemple des activités de dégustation... Peut-être si on était allé chercher cet exemple-là, ou si on avait réussi à canaliser l'énergie pour le faire monter de façon corporative, ça aurait peut-être été idéal ».*

2.3.7 Impacts des activités organisées par le Comité 0-5-30

La majorité des répondants ont indiqué que les activités organisées par le comité leur ont permis d'améliorer leurs connaissances en alimentation et en activités physiques. Quant aux comportements santé, trois personnes ont mentionné une augmentation dans leur consommation de fruits et légumes et une personne, une plus grande régularité dans l'utilisation des escaliers.

Concernant leurs collègues de travail, les répondants ont remarqué les éléments suivants :

- Les activités organisées suscitaient des échanges entre collègues et les préoccupations 0-5-30 étaient plus présentes dans leur milieu de travail : *« C'est sûr et certain que ça a un impact, ça rend le sujet plus présent dans notre esprit, ça nous en fait parler entre collègues, ça nous donne des idées. Actuellement, c'est le fun, avec le nouveau projet qui est instauré pour marcher, ça fait une dynamique dans le service, on en parle plus ».*
- Des collègues leur ont également rapporté une plus grande régularité dans l'utilisation des escaliers : *« Bien, moi, il y a beaucoup de gens qui m'ont dit qu'ils prennent plus l'escalier qu'avant. Ça, j'en ai entendu beaucoup parler ».*

Selon deux répondants, les participants aux activités étaient des personnes déjà sensibilisées aux saines habitudes de vie : *« Mais vous n'êtes pas d'accord au fait de dire que si on fait partie d'un comité de celui-là, ce n'est pas pour continuer à 'entertain' le 10 % qui font de l'activité, mais c'est plus pour essayer d'aller chercher ceux qui n'en font pas. Puis à date... ».*

Toutefois, la majorité des répondants ont manifesté leur satisfaction face aux résultats obtenus, mais ont été unanimes pour reconnaître que ces résultats seraient meilleurs s'ils avaient reçu plus d'appui et de ressources des dirigeants de la Ville de Laval : *« Je pense que nous, malgré tout, malgré le peu de ressources, de moyens, puis le peu de réponses qu'on a eues au départ, il y a quand même des activités qui ont bien fonctionné. Puis on a eu des commentaires quand même positifs. Mais si on avait eu plus de soutien, probablement que ça aurait été meilleur, ça aurait aidé, je crois ».*

Par contre, à l'unanimité, les répondants ont avoué :

- Trouver difficile de provoquer des changements de comportements : « *Moi, ce que je trouve dur dans tout ça, finalement, c'est de faire embarquer le monde, parce qu'on ne change pas ça du jour au lendemain, c'est des habitudes, des façons d'être* »;
- reconnaître que c'est un travail de longue haleine : « *Je crois à la technique des petits pas... On est partis de zéro, puis on a intéressé un nombre restreint de gens. Mais ces gens-là, il y en a qui ont participé. Puis, si on est bien structurés, l'an prochain, on pourrait peut-être aller chercher encore plus de gens. Moi, je crois à ça; ça demande beaucoup, beaucoup, beaucoup de patience et de persévérance. C'est sûr, ce n'est pas du jour au lendemain* »;
- réaliser que des changements peuvent aussi avoir lieu suite à une prise de conscience : « *Il y a certains individus qu'on va aller chercher avec le temps. Pourquoi? parce que leur santé a changé : ils ont été peut-être confrontés à des choses dans leur milieu de vie, ou un moment donné, ils réalisent que c'est vrai que l'activité physique, c'est important, puis c'est vrai que même marcher, c'est important, même monter les marches d'escalier, c'est important. Moi, je crois à ça* ».

Trois types d'activités pouvant avoir des impacts positifs sur les comportements de santé de leurs collègues ont été suggérés :

- Des activités combinées aux préoccupations quotidiennes des gens : « *Bien là, ça va peut-être marcher, ça devient un nouveau type d'activité. C'est le fun de greffer une activité avec un but... ça va en lien avec le fait qu'ils ne sont pas disponibles pour notre activité parce qu'ils veulent aller faire leur épicerie. Bien là, je mêle les deux : on prend une marche jusqu'à l'épicerie* »;
- Des activités favorisant des échanges entre collègues : « *Si on dîne ensemble... puis que quelqu'un parle d'un pâté chinois, ou d'une bonne petite recette de jambon faite au croc-pot, bien ça nous donne le goût; dans la semaine d'après, on va en faire. Je pense que juste d'en parler et... de rendre le sujet vivant au sein de l'organisation, ça peut inciter fortement les gens à changer* »; et
- Des conférences pour motiver des changements de comportements : « *... qu'on puisse avoir des conférenciers qui viennent motiver les troupes... J'ai des amis qui travaillent dans des entreprises privées et qui reçoivent ces gens... un moment donné, Sylvie Fréchette, qui a fait des conférences chez Option retraite... On s'entend que c'est un milieu différent des sports, puis ça a l'air que cette fille-là, elle est hyper intéressante... les gens étaient super attentifs, puis ils gobaient tout ce qu'elle disait, parce que c'est une fille qui a travaillé hyper fort en sport pour arriver où elle est arrivée...* ».

2.4 Appui de la Direction générale et des directeurs de service de la Ville de Laval

2.4.1 Appui de la Direction générale

La majorité des répondants nous ont dit ne pas ressentir l'appui de la Direction générale pour le Comité 0-5-30 et ses activités : « *Ce soutien-là n'est pas là présentement, puis je pense que pour qu'il soit là, il faut que ça vienne d'en haut, il faut qu'en haut, la direction générale, dise : 'on met l'accent là-dessus' ».*

Ces répondants ont indiqué que la Direction générale était sensibilisée à l'importance du projet 0-5-30, mais ne réussissait pas à conscientiser ses directeurs aux bienfaits de ce projet, comme par exemple à la diminution des journées de maladies payées aux employés : « *La DG a manqué, en ce sens qu'elle n'a pas dit à ses directeurs de service, lors des réunions de direction : 'écoutez, c'est important, on adhère à un projet, on veut pour telle, telle et telle raisons'... parce que si les employés font plus d'activités physiques, plus d'exercices, en principe, ils sont en meilleure santé, ils sont moins malades, donc ça coûte moins cher à l'employeur... ».*

Ces répondants ont également suggéré que la Direction générale endossait par principe le projet 0-5-30 car elle ne pouvait pas refuser un projet visant l'amélioration de la santé des employés : « *Tu te dis : bien là, est-ce que c'est par bonne conscience qu'ils disent oui au projet, parce que, évidemment, c'est un projet... qui est sain, donc tu peux comme pas dire non à un projet comme ça... est-ce que c'est juste... on dit oui, puis on s'en débarrasse, puis on n'en entend plus parler ».*

2.4.2 Appui des directeurs de service

Selon les données recueillies, la majorité des directeurs acceptent que les répondants siègent sur le Comité 0-5-30 et que leurs collègues participent aux activités : « *Il n'y a pas un directeur, à ma connaissance, qui a refusé qu'un employé participe à une rencontre. Il n'y a pas un directeur, à ma connaissance, qui s'est objecté à ce qu'un employé participe à une activité. Je n'ai pas entendu du tout ces commentaires-là ».*

Toutefois, comme mentionné précédemment (p. 18), en raison de la fréquence des réunions et de la lourdeur des tâches reliées à l'organisation des activités, la majorité des répondants ont perçu une moins grande ouverture de la part de leur directeur face à leur implication dans le Comité 0-5-30. Aussi, un répondant ressentait du malaise lorsqu'il assistait aux réunions et plus de la moitié des répondants se sentaient obligés de réaliser les tâches du comité pendant leurs pauses.

Par ailleurs, la majorité des répondants ont souligné qu'ils ne comptaient pas sur leur directeur pour leur donner un coup de main lors de l'organisation des activités du Comité 0-5-30; un seul répondant a indiqué le faire mais seulement pour des tâches très précises : « *S'il fallait organiser... un midi avec tous les gens du service... une présentation avec cinq salades, puis il faut être là, je pourrais lui demander : 'envoyez-moi un email à ma place'. Il le ferait. Certaines petites démarches que je pourrais lui demander. Mais il faudrait que ça soit accroché à un objectif puis à un projet précis, je vous dirais, pour que je puisse l'approcher ».*

De façon générale, les répondants ont avoué ne pas percevoir d'appui tangible de leur directeur par rapport à leur implication au Comité 0-5-30. Comme mentionné précédemment à la page 19, selon eux, les directeurs ne participaient pas aux activités organisées par le comité et ne faisaient pas de suivi sur ses travaux : « *On ne sent pas d'appui, dans le sens où il ne s'implique pas, parce que le comité roule... il ne s'informe pas... dans ce sens-là, il n'y a pas d'implication* »; de plus, ils n'étaient pas au courant de l'ampleur des tâches reliées à la réalisation des activités : « *Je pense qu'il n'était pas au courant, aussi, de toute l'implication, de tout le temps que ça demanderait* ».

Les répondants ont indiqué être convaincus que l'appui des directeurs serait essentiel dans la poursuite des activités du comité : « *Oui, on revient toujours à ça. Moi, je crois à ça, qu'une direction qui s'implique concrètement dans quelque chose, qui démontre, c'est là qu'il y a de la suite* ».

Les répondants ne s'attendaient pas à une implication de leur directeur dans la réalisation des travaux du Comité 0-5-30; ils verraient l'appui de leur directeur comme suit

- Il annoncerait la tenue des activités : « *Je pense que les gens de l'équipe embarqueraient si la direction s'impliquait : il y a une activité, ça vient du directeur, c'est important pour vous... Je pense que les gens embarqueraient. Oui* ».
- Il serait présent pour accueillir ses employés : « *Et si les employés avaient été accueillis par les directeurs à la porte, qu'ils avaient été là cinq minutes pour les accueillir* ».
- Il ferait acte de présence, même pour un court laps de temps, aux activités organisées : « *S'il ne vient pas, le message qui est transporté à tous ses chefs de division, à tous les employés du service au complet : ce n'est pas important, je n'ai pas le temps d'aller là, moi; fait que si moi, je n'ai pas le temps, toi non plus, tu n'as pas le temps. À quelque part, c'est ça, le message véhiculé, à mon avis* ».
- Il faciliterait la participation aux activités en permettant à ses employés de prolonger leur heure de dîner,
 - soit pour des activités spécifiques : « *D'impliquer la direction, qu'ils soient conscients, peut-être, que les employés peuvent participer sur l'heure du midi à des activités qui dépassent peut-être l'heure prévue pour le dîner, ça, ça peut aider à l'implication des gens aussi* »;
 - ou pour des activités ayant lieu quotidiennement : « *Les directeurs diraient : tous les employés qui adhèrent au club de marche du 1333 boulevard Chomedey ont 15 minutes de plus pour dîner. Tous les midis. Pour vous permettre d'adhérer à ce club-là, puis de faire vos marches le midi. Les gens en profiteraient* ».
- Il aiderait à la planification des activités en allant chercher les besoins des employés travaillant dans son service : « *Ça, ça pourrait nous aider, puis on pourrait comprendre que certains services, c'est tel type d'activités, ça nous aiderait dans nos objectifs* ».

Comme l'a si bien souligné un répondant : « *Si les directeurs montrent à quel point c'est important pour eux que les gens aient leur santé à cœur, qu'ils accordent de l'importance à ça, puis qu'ils s'en préoccupent, déjà, ça aide. Je crois. Alors si... ça pousse par là, puis ça pousse par là, un moment donné, ça doit faire de l'effet* ».

2.4.3 Rôles des intervenants de la DSP et du CSSS de Laval auprès des décideurs de la Ville de Laval

Dans le but de mobiliser davantage les décideurs de la Ville de Laval à manifester leur appui au projet 0-5-30, les répondants ont suggéré à ces professionnels d'assumer les deux rôles suivants :

- Assurer le suivi du projet auprès des décideurs : « *On vous a proposé quelque chose, vous avez accepté, maintenant, il y a des choses qui se sont passées, êtes-vous au courant ? avez-vous un suivi de ça ? savez-vous ce qui se passe ?* »; et
- Promouvoir auprès d'eux l'impact positif des activités sur la santé de leurs travailleurs : « *Je suis peut-être un petit peu désabusée par rapport à nos dirigeants, et je me dis toujours : si eux n'ont pas compris ça, c'est presque inutile, dans le fond* ».

2.5 Pérennité du Comité

Comme mentionné précédemment (p. 14), de l'avis des répondants, le conseiller en promotion de la santé assume le leadership du Comité 0-5-30 et investit du temps dans l'organisation des activités : il recueille les informations nécessaires à leur réalisation, il fait les démarches pour faciliter leur mise en place, et il s'occupe de rédiger leur publicité :

« *Selon moi, c'est la personne, actuellement, le plus au cœur, le plus impliqué du projet* ».
« *Il est le noyau* ».

Les répondants ont avoué que le départ du conseiller résulterait très probablement dans la dissolution du comité : *«... s'il n'était pas là demain matin, je ne suis pas sûre... C'est pas sûr qu'il y aurait encore un comité »*. En effet, les répondants se sont entendus pour dire que le Comité ne détenait pas les conditions de base pour tendre vers sa pérennité, ces conditions étant les suivantes :

- La direction générale de la Ville de Laval devrait être sensibilisée à l'existence de ce comité et de ses membres pour officialiser leur statut : *« On a fait un travail, voici le comité, on vous présente le comité qui s'occupe de ça. Vous avez eu une volonté, il s'est passé quelque chose, voilà les gens. Ça, ça s'est pas fait, on a toujours travaillé en dessous de la table, toujours »*.
- la direction générale devrait mandater un employé et lui octroyer un nombre d'heures fixes par semaine pour assurer le leadership du comité : *« Il faut que quelqu'un soit mandaté par la DG : 'toi, tu es libéré X nombres d'heures par mois pour t'occuper de ce projet-là, c'est ça ta job'... Nous, on fait du bénévolat là-dedans, on n'est pas mandaté, personne, par qui que ce soit pour s'occuper de ça, alors personne ne va se mouiller plus qu'on se mouille là. Fait qu'on ne sera jamais autonome »*.
- ce responsable devrait détenir des pouvoirs décisionnels au sein de la Ville de Laval ou il devrait pouvoir accéder aux dirigeants pour négocier les demandes du comité : *« Je pense qu'au niveau de la formation du comité, ça prendrait des gens qui peuvent prendre des décisions, ou des gens qui ont le pouvoir de se faire entendre, qui peuvent avoir l'oreille l'autre côté »*.
- ce responsable devrait assurer le bon fonctionnement du comité, soit l'animation des réunions, les contenus de discussion et l'avancement des travaux, ainsi que la communication avec les différents services;
- quant aux membres du comité, ils devraient recevoir de la formation : *« C'est ce qui nous manque, on n'a pas étudié là-dedans... on n'a pas de connaissances... »*; ils devraient aussi bénéficier de l'accompagnement d'un expert dans le domaine, comme le conseiller en promotion de la santé; ce dernier a une formation académique dans le domaine de la promotion de la santé et l'expérience nécessaire pour guider dans le choix, la préparation et l'animation des activités;
- les membres du comité devraient aussi pouvoir réaliser les tâches reliées à l'organisation des activités durant les heures de travail : *« Ce n'est pas rien que sur l'heure du midi qu'on va faire nos affaires : il faut que tu ailles chercher des certificats cadeaux chez Sports Experts, puis à la Cordée, puis... tu ne feras pas ça sur tes heures nécessairement personnelles... parce qu'à un moment donné... »*.

Discussion

Rappelons que les résultats présentés dans ce document proviennent de données issues, *d'une part*, de questionnaires auto administrés par des employés du 1333, Chomedey, en octobre et en novembre 2008, et *d'autre part*, d'entrevues réalisées auprès des membres actifs et des anciens membres du Comité 0-5-30, en octobre et en décembre 2008.

Ces résultats ont permis de dégager des facteurs facilitant la mise en œuvre du projet 0-5-30 dans ce milieu de travail, soit :

- Des attitudes favorables à la promotion des comportements de santé en milieu de travail, et
- un Comité 0-5-30 stable, motivé, dynamique et convaincu;

et des facteurs contraignant à cette mise en œuvre, soit :

- Des attentes différentes sur les rôles et responsabilités des membres du Comité 0-5-30
- le manque de formation et d'expérience en promotion des comportements de santé;
- la méconnaissance des dirigeants de l'ampleur des tâches à accomplir au sein du Comité 0-5-30;
- l'absence d'implication des dirigeants de la Ville de Laval.

Facteurs facilitant la mise en œuvre du projet 0-5-30 au 1333, Chomedey

Des attitudes favorables à la promotion de comportements de santé en milieu de travail

Les données, obtenues par questionnaire et rapportées en page 7 de ce document, nous révèlent, qu'au moins sept répondants sur dix ont reconnu qu'ils étaient intéressés par les activités organisées par le Comité 0-5-30 et que ces activités étaient des priorités pour eux. Ces données confirment celles que nous avons obtenues par sondage auprès de cette même population dix mois plus tôt, soit en janvier 2008, et qui sont rapportées dans le cahier 2 de cette série de cahiers. Les résultats de ces deux collectes de données nous suggèrent que les employés de ce milieu de travail détiennent des attitudes favorables à la promotion des comportements de santé.

Un Comité 0-5-30 stable, motivé, dynamique et convaincu

Les données, obtenues par entrevues et rapportées en pages 14 et 15 de ce document, nous indiquent qu'au niveau des réunions, le contenu des discussions n'était pas structuré, l'animation inefficace, l'avancement des travaux insatisfaisant et le roulement des membres élevé durant les six premiers mois de fonctionnement du comité, soit de septembre 2007 à mars 2008. Toutefois, malgré ces grandes difficultés, quatre membres de ce comité ont perduré depuis la création du Comité 0-5-30, soit depuis plus d'un an. Par ailleurs, de l'avis des répondants, ce comité semble connaître une période de stabilité au niveau de ses membres depuis septembre 2008, un suivi entre ses membres et une continuité dans ses travaux.

Par ailleurs, les membres du comité nous ont mentionné, lors de l'entrevue, qu'ils n'ont pas changé leurs objectifs de départ, qu'ils se sont donné le rôle d'informer et de motiver leurs collègues de la tenue des activités, et qu'en raison de leurs interventions, ils ont réussi à faire acquérir de la notoriété au projet 0-5-30 dans leur milieu de travail; leurs collègues sont au courant des activités et en discutent positivement entre eux. De plus, les répondants nous ont souligné leur satisfaction concernant les activités organisées.

Ces résultats suggèrent que la stabilité, la motivation, le dynamisme et la conviction, qui constituent des facteurs importants pour faciliter la mise en œuvre du projet, animent présentement les travaux du Comité 0-5-30.

Facteurs contraignant la mise en œuvre du projet 0-5-30 au 1333, Chomedey

Des attentes différentes sur les rôles et responsabilités des membres du Comité 0-5-30

Au moment du recrutement, les rôles et responsabilités attendus des membres du Comité 0-5-30 n'ont pas été clarifiés. Les répondants ont mentionné qu'ils se sont engagés pour observer ou se rendre utiles. Par contre, les professionnels de la DSP et du CSSS de Laval comptaient sur leur collaboration pour identifier les objectifs et les moyens en vue de l'élaboration d'un plan d'action dans un premier temps, et dans un deuxième temps, pour organiser les activités et promouvoir leur tenue auprès de leurs collègues.

Cette mésentente a eu des répercussions importantes sur le contenu de discussion des rencontres du comité durant les six premiers mois, sur les résultats des travaux et sur le roulement élevé des membres. Présentement, les membres du Comité 0-5-30 se disent confortables, *d'une part*, pour aider le conseiller en promotion de la santé à organiser des activités et *d'autre part*, à informer leurs collègues sur la tenue des activités et les motiver à y participer. Ils ne se sentent pas en mesure d'assumer l'entière organisation des activités par manque de formation et d'expérience, de temps et d'appui de leur directeur.

Le manque de formation et d'expérience en promotion des comportements de santé

Les membres du Comité 0-5-30 ont reconnu n'avoir pas la formation requise pour promouvoir les comportements de santé, ni l'expérience nécessaire pour élaborer un plan d'action, guider dans le choix des moyens, préparer et animer des activités. Présentement, la majorité de ces tâches sont assumées par le conseiller en promotion de la santé.

Par contre, pour assurer la prise en charge et la pérennité du Comité 0-5-30, il serait essentiel d'avoir un responsable à l'interne qui serait mandaté d'un nombre d'heures fixes par semaine par la Direction générale pour assumer le leadership du comité. Ce responsable devrait pouvoir négocier les demandes du Comité auprès des dirigeants; il devrait aussi bénéficier de l'accompagnement d'experts de la DSP et du CSSS de Laval pour planifier et réaliser les actions, ainsi que pour faire le suivi et mobiliser davantage les décideurs de la Ville de Laval.

La méconnaissance des dirigeants de l'ampleur des tâches à accomplir au sein du Comité 0-5-30

L'implication dans le Comité 0-5-30 comprend la participation aux réunions, mais aussi la réalisation des tâches reliées à l'organisation et à la promotion des activités auprès des collègues. Toutefois, en raison de la fréquence des réunions et les nombreuses tâches qui en résultent, les membres du comité ont avoué percevoir une moins grande ouverture de la part de leur directeur face à leur implication dans le Comité 0-5-30; la majorité d'entre eux se sont sentis obligés de réaliser les tâches de ce comité en dehors des heures de travail.

Les membres du Comité 0-5-30 ont donc manifesté leur essoufflement et la nécessité d'appuis tangibles de leur direction. Ces appuis seraient une reconnaissance du travail à accomplir au sein du Comité et permettraient aux membres du Comité de réaliser les actions 0-5-30 dans le cadre de leur travail. Ces appuis seraient aussi une reconnaissance de l'importance accordée aux actions 0-5-30 et aideraient à promouvoir la participation des employés aux activités organisées.

L'absence d'implication des dirigeants de la Ville de Laval

Selon les résultats des entrevues, les directeurs des services ne participent pas aux activités organisées, ne font pas de suivi sur les travaux accomplis et sont de moins en moins ouverts à leur implication dans le Comité 0-5-30.

Les répondants ont souligné, à maintes reprises, lors des entrevues qu'une implication significative des dirigeants de la Ville de Laval faciliterait :

- Le recrutement des membres du Comité 0-5-30 (p. 11),
- l'organisation des activités (pp. 17 à 18),
- la participation aux activités de leurs collègues de travail (pp. 20 et 23), et
- la pérennité du Comité 0-5-30 (p. 25).

Ces résultats nous permettent d'appuyer la recommandation qui a été émise dans l'étude sur l'évaluation de la mise en œuvre du programme 0-5-30 menée par Dubois et Masse Jolicoeur (2008) dans la région des Laurentides et qui est la suivante : « *Parmi les étapes, la mobilisation et l'engagement de la direction semblent les plus importantes et conditionnent les étapes suivantes* ».

Conclusion

Les résultats présentés dans ce cahier, le cahier 4, proviennent de données recueillies auprès des employés du 1333, Chomedey, et visent à connaître leur point de vue sur la mise en œuvre du projet 0-5-30.

Les résultats rapportés dans le cahier 3 de cette série de cahiers sont obtenus à partir d'analyses de données recueillies auprès des professionnels de la DSP et du CSSS de Laval et permettent d'apprécier leurs perceptions sur cette même mise en œuvre.

Par la mise en commun de l'information disposée par ces différents acteurs, nous ne visons pas une mise à l'épreuve du projet 0-5-30 en milieu du travail, mais une construction conjointe destinée à améliorer sa mise en œuvre et à développer les compétences de ses acteurs (*Denzin et Lincoln, 1994, 2003 ; Guba et Lincoln, 1989*).

Bibliographie

- Babour, R.S., Checklists for improving rigour in qualitative research : a case of the tail wagging the dog ? *British Medical Journal* 2001; 322:1115-1117.
- Champagne, F., Denis, J.L., Pour une évaluation sensible à l'environnement des interventions : l'analyse de l'implantation, *Service Social* 1992; 41:143-163.
- Contandriopoulos, A.P., Champagne, F., Denis, J.L., Avargues, M.C., L'évaluation dans le domaine de la santé : concepts et méthodes, *Revue d'Épidémiologie et de Santé publique* 2000; 48:517-539.
- Daniel WW, Biostatistics: a foundation for analysis in the health sciences (8th ed), Hoboken (NJ): John Wiley and sons inc., 2005.
- Denzin NK, Lincoln YS (eds), *Handbook of Qualitative Research*, Thousand Oaks, CA : Sage Publications, 1994.
- Denzin NK, Lincoln YS (eds), *Strategies of qualitative inquiry* (2nd ed), Thousand Oaks, CA : Sage Publications, 2003.
- Deschenaux, F., Guide d'introduction au logiciel QSR NVivo 7. Trois-Rivières (Qc) : Association pour la recherche qualitative, 2007. Accessible à : http://www.recherche-qualitative.qc.ca/Nvivo_7.0.pdf.
- Dobson, L.D., Cook, T.J., Avoiding type III error in program evaluation : results from a field experiment, *Evaluation and Program Planning* 1990; 3:269-276.
- Dubois, N., Masse Jolicoeur, M., *Évaluation de la mise en œuvre du programme 0-5-30*, Saint-Jérôme (Qc): Direction de santé publique de l'Agence de la santé et des services sociaux des Laurentides, 2008.
- Guba EG, Lincoln YS, *Fourth Generation Evaluation*, Newbury Park, CA : Sage Publications, 1989.
- Mayer, R., Deslauriers, J.P., Quelques éléments d'analyse qualitative, dans Mayer R et collaborateurs éds, *Méthodes de recherche en intervention sociale*, Montréal (Qc): Gaëtan Morin éditeurs, chap. 7, pp. 159-189, 2000.
- Miles, M.B., Huberman, A.M., *Qualitative Data Analysis*, Thousand Oaks (CA): Sage Publications Inc., 2nd ed., 1994.
- Morin, A., Outils de validation de l'analyse des données en recherche-action intégrale, *Revue de l'Association pour la Recherche Qualitative* 1993; 8:43-63.
- Pope, C., Ziebland, S., Mays, N., Qualitative research in health care, Analysing qualitative data, *British Medical Journal* 2000; 320:114-116.
- Pyett, P.M., Validation of qualitative research in the «Real World», *Qualitative Health research* 2003; 13:1170-1179.
- SPSS/PC+, *Base System User's Guide Version 12.0*, Chicago (Ill) : SPSS Inc, 2004.
- Whittemore, R., Chase, S.K., Mandle, C.L., Validity in qualitative research, *Qualitative Health Research* 2001; 11:522-537.

Annexe

Questionnaire

Nous aimerions connaître votre opinion sur des activités qui ont été mises en place pour vous et vos collègues entre mars et juin 2008, ainsi que sur celles qui pourraient être organisées dans votre milieu de travail pour les mois à venir. Votre opinion est importante car elle nous aidera à mieux répondre à vos besoins.

Veillez cocher la réponse qui vous convient le mieux.

Activités mises en place entre mars et juin 2008	Avez-vous participé à cette activité ?		Si vous n'avez pas participé à cette activité, quelle a été votre principale raison ?			
	Oui	Non	Pas au courant	Conflit d'horaire	Pas intéressé	Pas une priorité pour moi
Lancement du projet 0-5-30 (18/3/08)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Achat de sacs à lunch 0-5-30 au casse-croûte	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Pauses exercices avec Bruni Surin	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Parcours de marche	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Parcours de marche utilitaire (banque, épicerie,....)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Conférence sur le podomètre	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Conférence sur la saine gestion du poids	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Lecture des chroniques 0-5-30 sur l'Intranet	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Selon vous, les moyens suivants sont-ils efficaces pour vous informer sur les activités 0-5-30 qui seront organisées pour vous ?

Moyens de promotion	Très efficace	Efficace	Peu efficace	Pas efficace	Je ne sais pas
Courriel	☐	☐	☐	☐	☐
Intranet	☐	☐	☐	☐	☐
Cyber bulletin	☐	☐	☐	☐	☐
Bouche-à-oreille	☐	☐	☐	☐	☐
Autres moyens :	Précisez : _____ _____ _____ _____				

Veuillez continuer au verso...

Seriez-vous intéressé(e) à participer aux activités suivantes si elles sont organisées dans votre milieu de travail ?	Très intéressé	Intéressé	Peu intéressé	Pas intéressé	Je ne sais pas
Visites en épicerie	☐	☐	☐	☐	☐
Collations 'santé' parmi les choix offerts au profit des fonds sociaux ou autres	☐	☐	☐	☐	☐
Soupes santé au casse-croûte	☐	☐	☐	☐	☐
Kiosques de dégustation thématiques	☐	☐	☐	☐	☐
Kiosques thématiques d'information	☐	☐	☐	☐	☐
Menus 'santé' dans les restaurants situés près du lieu de travail	☐	☐	☐	☐	☐
Club de marche	☐	☐	☐	☐	☐
Supports à vélo	☐	☐	☐	☐	☐
Défis actifs	☐	☐	☐	☐	☐
Tarifications corporatives préférentielles	☐	☐	☐	☐	☐
Comptoir de prêt d'équipement pour le midi et les pauses (<i>patins, frisbees...</i>)	☐	☐	☐	☐	☐
Évaluation de la condition physique avec un tarif préférentiel	☐	☐	☐	☐	☐
Consultation auprès d'une diététiste avec un tarif préférentiel	☐	☐	☐	☐	☐
Conférence sur la lecture des étiquettes	☐	☐	☐	☐	☐
Conférences de l'organisme Cardio Plein Air (<i>marche animée, marche nordique...</i>)	☐	☐	☐	☐	☐
Conférences sur les étirements au travail	☐	☐	☐	☐	☐
Information sur les campagnes en activité physique (<i>Kino-Québec, défi Montmorency...</i>)	☐	☐	☐	☐	☐
Autres activités incluant des suggestions pour le casse-croûte ou des chroniques sur l'Intranet :	Précisez 				

Les questions suivantes permettent d'avoir un portrait global des répondants. Soyez assuré(e) que toutes les réponses fournies demeureront anonymes et confidentielles.

Êtes-vous ?

- ☐ un homme
☐ une femme

À quel groupe d'âge appartenez-vous ?

- ☐ Moins de 25 ans
☐ 25 à 34 ans
☐ 35 à 44 ans
☐ 45 à 54 ans
☐ 55 ans et plus

MERCI POUR VOTRE PRÉCIEUSE COLLABORATION

Schéma d'entrevue (membres du Comité 0-5-30)

J'aimerais connaître votre opinion sur les activités planifiées et réalisées par le Comité 0-5-30. Je vous demande l'autorisation d'enregistrer nos échanges. Soyez assurés que les propos échangés demeureront anonymes et confidentiels.

1. Faisons le bilan de votre implication au sein du Comité 0-5-30.
 - a) De quelle façon avez-vous été recruté pour être membre de ce comité ?
 - b) Lorsque vous avez accepté de faire partie du Comité 0-5-30, quels étaient les objectifs que vous visiez ? Ces objectifs ont-ils changé avec le temps ?
 - c) Lorsque vous avez accepté de faire partie du Comité 0-5-30, quel rôle pensiez-vous devoir jouer au sein de ce Comité ? Ce rôle a-t-il changé avec le temps ?
 - d) Vous avez travaillé avec Richard, France et Lynda. Quelles étaient vos attentes envers ces professionnels du CSSS de Laval et de la DSP au moment de votre implication dans le Comité ? Ces attentes ont-elles changé avec le temps ? Avez-vous des commentaires par rapport aux rôles de ces professionnels ?
2. Entre mars et juin 2008, des activités ont été organisées pour promouvoir les saines habitudes de vie : lancement du projet, vente de sacs de lunch au casse-croûte, parcours de marche....
 - a) Avez-vous participé à l'organisation de ces activités ? Avez-vous rencontré des difficultés ou des barrières lors de l'organisation de ces activités ? Quelles ont été les difficultés et barrières que vous avez rencontrées ? Quelles solutions aviez-vous prises pour contourner ces difficultés et barrières ?
 - b) Selon vous, les activités réalisées par le Comité 0-5-30 ont-elles eu un impact sur votre alimentation et pratique d'activités physiques ? sur l'alimentation et la pratique d'activités physiques de vos collègues de travail ? (*utiliser plus souvent les escaliers ? faire plus souvent des déplacements actifs ? manger plus souvent 'santé' aux collations, aux lunchs ou aux restaurants ?*)
3. Selon vous, vos directeurs, ou directeurs adjoints, ont-ils appuyé par des gestes concrets les activités du Comité 0-5-30 ?
 - a) Trouvez-vous que vos directeurs, ou directeurs adjoints se sont mobilisés suffisamment pour promouvoir les activités du projet 0-5-30 auprès de leurs employés ?
 - b) Quels moyens pourrions-nous utiliser pour que vos directeurs, ou directeurs adjoints se mobilisent davantage dans la promotion de saines habitudes de vie de leurs employés ?
4. Avez-vous d'autres commentaires sur cette entrevue, ou sur la promotion de saines habitudes de vie dans votre milieu de travail ?

MERCI POUR VOTRE PRÉCIEUSE COLLABORATION