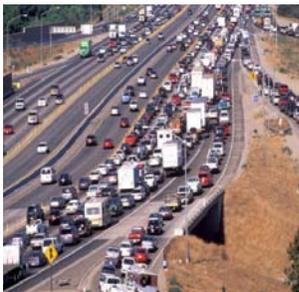


Pratiques exemplaires pour les programmes de transport offerts par l'employeur

Aperçu

Les programmes de transport offerts par l'employeur visent à réduire le nombre d'employés venant travailler seul en voiture. Avantageux tant pour l'employeur que les employés, ils réduisent la congestion urbaine et les émissions de gaz à effet de serre. La présente analyse décrit les motivations, les mesures et les résultats de grandes entreprises et sociétés offrant ce genre de programme.



Contexte

La dépendance excessive à l'égard des véhicules à passager unique pour aller travailler crée la congestion des routes, un gaspillage de carburant et une perte de temps, tout en accroissant le taux d'émissions nocives nuisibles

pour la qualité de l'air. Elle a également des répercussions sur le réseau routier, limité par l'espace et le financement. Selon une étude récente de Metrolinx¹, les retards des services et des personnes et de transport des produits engendrent une perte de productivité et de compétitivité.

Pour les employeurs, la réduction de l'utilisation de véhicules à passager unique comporte d'importants avantages financiers. Certains sont bien concrets, mais d'autres moins. Les plus évidents sont la réduction de la demande de terrains de stationnement ainsi que des coûts de construction et de gestion. Parmi ceux qui le sont moins, il y a réduire le stress lié au transport et l'accroissement de la capacité à retenir les bons employés, maintenir le moral du personnel et réduire l'absentéisme. Les programmes de transport offerts par l'employeur améliorent les rapports des entreprises et des sociétés avec le public.

Pour les employés, ces programmes permettent des déplacements favorisant des économies de temps et d'argent et réduisent le stress lié au déplacement.

Programmes de transport offerts par l'employeur

Les programmes de transport offerts par l'employeur peuvent donner l'impulsion nécessaire pour dissuader les employés d'aller au travail seuls dans leur voiture. Pour y parvenir, il faut des moyens de transport commodes, disponibles, accessibles, fiables,

sûrs et permettant d'économiser du temps et de l'argent, mais si l'on veut que les employés les utilisent, l'éducation et l'information sont nécessaires pour les faire connaître et faire connaître leurs avantages.

Même si les programmes varient quant aux mesures prises pour contrer l'habitude d'aller travailler seul en voiture, tous invoquent des principes financiers et opérationnels. L'analyse, la planification, la détermination des buts, la consultation des sociétés de transport en commun, la mise en œuvre, l'éducation continue ainsi que l'évaluation des résultats sont autant d'étapes de l'élaboration de programmes.

Chaque employeur est unique quant à la composition de son effectif (heures de travail, distances de déplacement) et à la disponibilité d'autres modes de transport (transport en commun, autobus, bicyclette, allées

piétonnières). Certains modes de rechange sont plus adaptés que d'autres à certaines entreprises ou sociétés. Certaines mesures, comme le covoiturage, peuvent être entièrement régies par l'employeur, tandis que d'autres peuvent exiger sa participation avec les sociétés de transport en commun afin d'améliorer les circuits, la fréquence et les arrêts. Les exemples de réussite examinés dans notre étude présentent des points communs.

1. Avantages concrets pour l'employeur
2. Nomination d'un responsable de la planification, de la mise en œuvre et de l'évaluation des résultats
3. Mesures adaptées aux circonstances, à l'emplacement et aux besoins des employés de chaque entreprise ou société

Exemples de programme

Nortel, Ottawa

Réputée pour sa recherche dans la technologie de pointe et son équipement, Nortel est également le chef de file en Amérique du Nord pour l'offre de solutions de transport de rechange à ses employés, à Ottawa et ailleurs, et ce, depuis 1998. Le Campus Carling de Nortel, dans l'Ouest d'Ottawa, accueille quelque 8 000 employés.



Détermination du problème

Lorsque Nortel a décidé de doubler la taille de son Campus Carling, la municipalité a accepté à condition que les répercussions sur la circulation et le stationnement soient atténuées. Nortel a donc lancé un programme de gestion de la demande en transport, *GreenCommute*, afin de promouvoir d'autres solutions que le véhicule à passager unique. L'entreprise a embauché un coordonnateur de programme à temps plein et fixé des objectifs d'accroissement du taux de déplacement autrement qu'en voiture et du nombre d'occupants de voitures.

Mesures

Voici les mesures prises par Nortel, en fonction de son emplacement, de son effectif et des possibilités de transport en commun.



Transport en commun : Nortel a collaboré avec *OC Transpo* en aménageant sur son campus une station de transport en commun, où des panneaux affichent en temps réel les heures d'arrivée des autobus et donnent de l'information sur le transport en commun, et en améliorant le service des autobus sur le campus.

Covoiturage : Un sondage auprès des employés ayant révélé que la recherche de partenaires était un obstacle au covoiturage, Nortel a créé un site intranet de jumelage des covoitureurs, puis, en 2006, un système de jumelage utilisant un SIG qui permet aux employés de trouver un covoitureur et de s'inscrire à un parc de stationnement incitatif.

Parcs de stationnement incitatifs : En guise d'incitatif, 13 % des espaces de stationnement sont réservés aux voitures occupées par deux personnes et plus et aux télétravailleurs à temps plein qui n'ont pas d'espace réservé près du bureau.



Résultats

Le programme de Nortel a atteint ses premiers objectifs. Selon les données sur la circulation et les résultats du sondage, le taux d'utilisation d'autres véhicules que la voiture est passé de 12 % en 1998 à 20 % en 2008, et de 10 % à 20 % dans le cas des parcs incitatifs. La promotion d'autres modes de transport s'est fortement accrue et les événements spéciaux ont attiré beaucoup de gens, notamment la foire des transports, visitée par 45 % des employés. Un sondage a montré que 96 % des interrogés connaissaient le programme *GreenCommute* et ses éléments et jugeaient important que Nortel donne l'exemple en proposant d'autres modes de transport; 79 % d'entre eux ont répondu que *GreenCommute* leur a permis d'aller travailler autrement qu'en voiture.

Autres mesures

Nortel a étendu son programme de transport à d'autres de ses campus en Amérique du Nord, selon les besoins de chacun.

Pour en savoir plus, communiquer avec Sharon Lewinson, au 613-226-9845, ou par courriel : Sharon@commutingSolutions.com



Détermination du problème

Située au centre-ville d'Ottawa et embauchant plus de 8 000 professeurs et employés de soutien, sans parler des quelque 36 000 étudiants à temps plein ou à temps partiel qui la fréquentent, l'Université d'Ottawa a sans cesse besoin de réduire le nombre d'espaces de stationnement pour ceux qui voyagent seuls en voiture, mais aussi la circulation à l'intérieur du campus et les environs, afin d'éviter la congestion et les conflits entre piétons et automobilistes et de ne pas nuire à l'expansion de l'établissement.

Les mesures prises par l'Université d'Ottawa tiennent compte de son emplacement, de sa clientèle et de la proximité des circuits d'*OC Transpo*.

Transport en commun : L'Université d'Ottawa a été le premier employeur, à Ottawa, à se prévaloir du programme ECOPASS, qui offre aux employés une remise de 12 % sur le laissez-passer d'*OC Transpo* et un mode de paiement sous forme de retenue salariale.

Vélo-Partage : Les membres de la communauté universitaire dont la demande d'adhésion est acceptée peuvent emprunter les bicyclettes du programme Vélo-Partage, disponibles sur le campus.

Stationnement incitatif : Pour les membres de la communauté universitaire, l'accès au site Internet de jumelage des covoitureurs (*Covoiturage uOttawa*) est gratuit. De plus, les covoitureurs disposent d'espaces de stationnement désignés. Les covoitureurs ont aussi accès au programme Retour d'urgence à la maison, qui permet de recourir à un autre mode de transport en cas d'urgence.

Autopartage : Les membres du programme d'autopartage peuvent réserver, sur Internet ou au téléphone, un véhicule qui est mis à leur disposition au parc de stationnement désigné.

Service de navette : Les étudiants disposent d'un service de navette gratuit entre l'Université d'Ottawa, l'Université Saint-Paul, le pavillon Roger-Guindon et l'Université Carleton.

Bicyclettes : Pour inciter à venir sur le campus à bicyclette, l'Université offre des séances d'information sur le cyclisme et la prévention du vol.

Rangement des bicyclettes : Il y a environ 170 supports à bicyclettes sur le campus, la plupart à

l'abri des intempéries, ainsi qu'un espace central sûr près des douches.

Taxi : L'Université compte six points de prise de passagers sur le campus et a convenu avec les compagnies de taxi des ententes prévoyant la présence de voitures en attente ou l'envoi rapide de voitures.

Événements : L'Université tient des événements annuels, comme le Défi transport et la Journée internationale sans auto, qui font la promotion de l'utilisation de modes de transport durable pour se rendre sur le campus.

Résultats

Répartition modale : Grâce à ses programmes de transport durable, la répartition des modes de transport utilisés à destination et en provenance du campus est passée de 79 à 82 % en cinq ans, soit une augmentation de 45 % du nombre d'utilisateurs.

Demande d'espaces de stationnement : De 2003 à 2008, le nombre de personnes fréquentant l'Université a grimpé de plus de 45 %, tandis que la moyenne de véhicules stationnés sur le campus a augmenté d'environ 5 % pendant la même période.

Prochaines étapes

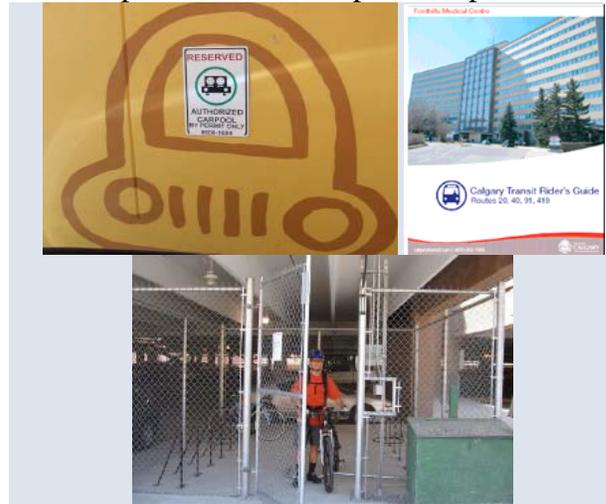
L'Université d'Ottawa vise un objectif de 85 % pour la répartition des modes de transport. Elle tente d'établir une coopérative de bicyclettes sur le campus et à prolonger les pistes cyclables et entend accroître le nombre de véhicules d'autopartage disponibles sur le campus.

Pour en savoir plus, communiquer avec Danny Albert, gestionnaire du transport durable, Université d'Ottawa, au 613-562-5800, poste 6523, ou par courriel : dalbert@uOttawa.ca.

Services de santé de l'Alberta

Les Services de santé de l'Alberta (SSA) de la région de Calgary comptent quelque 31 000 employés et bénévoles et comme pour bon nombre d'entreprises et d'organismes, la

demande d'espaces de stationnement dépasse amplement la demande. Rien qu'en janvier 2009, 25 500 permis de stationnement ont été délivrés pour les 13 000 espaces disponibles.



Détermination du problème

En Alberta, la loi interdit le financement des espaces de stationnement des organismes qui reçoivent des fonds publics. D'où l'impératif financier pour les SSA de réduire la demande. En 2006, les SSA ont embauché un gestionnaire des transports chargé d'élaborer un plan stratégique de concert avec la Ville de Calgary.

Mesures

Les SSA, à Calgary, ont pris des mesures pour réduire le nombre de véhicules à passager unique. Comme dans le cas des autres exemples utilisés dans notre étude, les mesures sont prises en fonction de l'effectif, de l'infrastructure de transport de rechange et du lieu où sont situés ses centres de soins, à Calgary.

Planification : La cartographie des lieux où habitent les employés a permis de cibler les endroits se prêtant le mieux à certains modes de transport, et aux gestionnaires des transports de déterminer les solutions qui conviennent à certains employés.

Information à l'intention des employés : Une page intranet informe les employés des modes de transport de rechange possibles pour aller travailler. Il y a aussi des événements

promotionnels (Jour de la Terre, Semaine défi transport, Semaine de promotion des parcs de stationnement incitatifs, Aller travailler à vélo, modes de transport de rechange, foire de covoiturage).

Transport en commun amélioré : Des guides personnalisés de l'usager, élaborés pour chacun des sites médicaux ou administratifs, affichent les plans et les horaires des circuits qui les desservent. En 2008, la construction d'une station chauffée, accessible aux personnes handicapées, près du Rockyview General Hospital a permis d'accroître l'accessibilité, la commodité et le confort du transport en commun et de le rendre plus attrayant.

Programme de covoiturage : Un programme de covoiturage comportant des espaces de stationnement intérieurs pour les véhicules de covoiturage a été mis sur pied. Les participants sont également admissibles au programme *Emergency Ride Home*, qui offre quatre courses de taxi par année, jusqu'à concurrence de 200 \$, pour leur permettre de rentrer rapidement à la maison en cas d'urgence ou d'heures supplémentaires imprévues.

Bicyclettes : Des espaces de rangement sécurisés ont été aménagés à plusieurs hôpitaux.

Horaire de travail souple : Ce genre d'horaire (à la discrétion du gestionnaire) aide les employés à prendre des dispositions pour le covoiturage ou à régler leurs heures de travail selon l'horaire du transport en commun.

Télétravail : Le service des dossiers médicaux offre un programme de télétravail, réduisant l'utilisation de la voiture pour aller travailler.

Résultats

Depuis janvier 2009, le nombre quotidien de véhicules à passager unique a été réduit de 1 250 à la suite :

- d'une augmentation de 0,35 % du covoiturage (183 véhicules);
- d'une augmentation de 1 % de l'utilisation du transport en commun;

- d'une augmentation de 1,5 % du nombre de personnes allant travailler à pied;
- d'une augmentation de 0,1% du télétravail.

Prochaines étapes

Les SSA examinent la faisabilité d'un service de navette desservant les principaux établissements de l'hôpital, afin de réduire de 65 le nombre de véhicules à passager unique et de véhicules utilisant les espaces de stationnement pour visiteurs. Ils examinent aussi l'offre d'un service de navette entre ces établissements et le service de train léger sur rail (LRT). Les SSA travaillent à étendre la gestion de la circulation à d'autres endroits en Alberta.

Pour en savoir plus, communiquer avec Karen Lim, Provincial TDM & Southern Parking Operations, Services de santé de l'Alberta, au 403-943-1327 ou par courriel : Karen.Lim@albertahealthservices.ca.

Bell Canada

Détermination du problème

À Calgary, Bell Canada souhaitait quitter le centre-ville pour un endroit offrant des possibilités d'expansion, mais aussi lui permettant d'améliorer son image de marque. Afin de susciter l'enthousiasme des employés, Bell s'est dit que le nouvel emplacement devait offrir diverses solutions de transport. L'entreprise a collaboré avec Calgary Transit pour déterminer l'incidence des transports selon chaque emplacement envisagé. Parmi les travaux préparatoires, il y a eu le tracé des circuits ainsi que la détermination des durées de déplacement et des possibilités s'offrant aux employés à chaque emplacement envisagé.



Mesures

Les mesures retenues par Bell Canada répondaient à la nécessité de déménager à un endroit acceptable pour les employés en offrant

des modes de transport rendant attrayante la perspective d'aller travailler autrement que tout seul dans sa voiture, réduisant le coût en temps et en argent des déplacements et offrant commodité, disponibilité, accessibilité, fiabilité et sécurité.



Choix du nouvel emplacement : Bell Canada a déménagé du centre-ville de Calgary au début de 2008 pour s'établir dans l'est de la ville. Pour faire son choix, elle a évalué les circuits, les durées de déplacement et les possibilités s'offrant aux employés à chacun des lieux envisagés. Le choix reposait sur plusieurs critères, dont l'accès au transport en commun. Le nouvel emplacement, appelé Bell Westwinds Campus, offre un accès direct au C-Train et aux autobus et est près des pistes cyclables et de l'aéroport.

Covoiturage : Les employés qui travaillent sur le Bell Westwinds Campus peuvent afficher leurs demandes de service de covoiturage sur le site intranet de Bell ou y offrir leurs services.

Bicyclette : Les employés de Bell sont invités à utiliser les pistes cyclables et les 50 espaces intérieurs gratuits pour ranger leurs vélos. Les cyclistes peuvent utiliser les vestiaires du centre de santé et de bien-être sans avoir à s'inscrire.

Promotion : Les employés de Bell à Calgary sont invités à participer à des programmes comme Défi transport.

Résultats

En optant pour le Westwinds Campus, Bell Canada a gagné son pari : susciter l'enthousiasme des employés à l'idée de déménager. La possibilité de modes de transport de rechange a favorisé l'acceptation de ce changement important. Les résultats d'un sondage le montrent bien. Ajoutons, enfin, qu'il n'y a pas eu d'augmentation des taux de départs naturels et d'absentéisme.

Prochaines étapes

Bell Canada travaille avec son promoteur immobilier et la Ville de Calgary à la construction d'un passage surélevé pour piétons qui réduira la distance à parcourir entre le campus et la station *McKnight-Westwinds* du C-Train. Grâce à des mesures de sensibilisation continue, on tâchera de réduire le nombre de personnes voyageant seules en voiture pour aller travailler.

Pour en savoir plus, communiquer avec Derek Weiss, Gestion des biens, Services immobiliers de Canada Bell, région de l'Ouest, au 403-410-4400, ou par courriel : derek.weiss@bell.ca.

Leçons tirées

Soutien de la direction

Les employeurs ont besoin d'incitatifs financiers ou opérationnels pour offrir un programme de transport réussi. Le soutien de la haute direction est nécessaire à toutes les étapes, de la planification jusqu'à la mise en œuvre en passant par une évaluation continue, y compris l'offre de ressources et d'un responsable des travaux. Dans le cas de Nortel, l'incitatif tient au fait que l'approbation de la municipalité concernant l'expansion du campus Carling dépendait de mesures visant à réduire la circulation automobile pour s'y rendre et en repartir et à limiter la demande de stationnement sur le site.

Possibilités

Il va sans dire que divers modes de transport sont nécessaires, car ce ne sont pas tous les employés qui habitent assez près pour aller travailler à pied ou à bicyclette. Bell Canada et

les SSA de Calgary ont établi des cartes indiquant les endroits d'où partent les employés, puis évalué les modes de transport en fonction de chaque endroit et de la distance à parcourir.

Programmes personnalisés

À chaque entreprise ou agence correspondent des circonstances particulières nécessitant des solutions de transport adaptées. Ainsi, ce ne sont pas tous les employeurs au Canada qui, à l'instar de Bell Canada, sont près d'une station de train léger. Le covoiturage est un exemple de mesure possible partout. Le succès de ce genre de programme est attribuable à un site Internet permettant aux éventuels covoitureurs de communiquer, aux stationnements incitatifs (proximité, protection contre les intempéries) et à la possibilité de se faire remplacer en cas d'urgence.

Communications

Une infrastructure de soutien (amélioration du transport, espaces pour ranger les bicyclettes, parcs de stationnement privilégié pour le covoiturage) constitue un bon départ, mais ne garantit pas une vaste adhésion. Des communications efficaces et continues sont nécessaires pour informer les employés des modes de transport qui leur sont offerts. Même lorsqu'il y en a et qu'ils sont connus, il faut du temps pour modifier les habitudes de transport.

Surmonter les obstacles

Comme nous le mentionnions dans l'aperçu, pour être viables, les solutions de transport doivent réduire le coût en temps et en argent des déplacements, tout en offrant commodité, disponibilité, accessibilité, fiabilité et sécurité. Telles sont les conditions à respecter pour obtenir des résultats. Conscients que le covoiturage est moins efficace que les véhicules à passager unique en cas de changement d'horaire imprévu ou d'urgence, les SSA de Calgary ont créé le programme *Emergency Ride Home*, qui résout cet inconvénient et favorise le covoiturage.

Évaluation des résultats

Le soutien constant de l'employeur dépend des résultats justifiant les ressources requises pour

offrir des solutions de transport et changer les comportements. Les exemples donnés exigent de fixer des buts et des critères et d'évaluer les résultats. Ainsi, les SSA de Calgary suivent continuellement l'utilisation du covoiturage et des parcs de stationnement ailleurs et réalisent tous les deux ans un sondage global sur les attitudes.

Conclusion

Les programmes de transport offerts par l'employeur sont avantageux pour ce dernier. Cela lui permet de proposer des solutions de rechange aux employés, tout en aidant la société en général en réduisant la congestion routière et les émissions. Plusieurs entreprises ou organismes canadiens ayant chacun leurs motivations ou solutions, voient des avantages à réduire le nombre de véhicules à passager unique. Dans chacun des quatre exemples, l'employeur s'engage à chercher d'autres façons de réduire leur utilisation. Ainsi, les Services de santé de l'Alberta étendent leurs programmes-pilotes à d'autres centres de soins de santé de Calgary, de même que leurs activités et leurs pratiques efficaces à d'autres régions de la province.

Références

1. *Cost of Road Congestion in the Greater Toronto and Hamilton Area*, Metrolinx, décembre 2008, <http://www.metrolinx.com/en/informationAndResearch.aspx>
2. Association for Commuter Transportation of Canada, <http://www.actcanada.com>
3. Université d'Ottawa, <http://www.protection.uottawa.ca/fr/transportdurable.html>

Nortel, http://www.nortel.com/corporate/community/environment/initiatives/commute_alt.html