

EcoPass : Laissez-passer de transport en commun financés par l'employeur

Organisation

Ville de Winnipeg – Winnipeg Transit

Statut

Début en 2002, continu

Aperçu

L'EcoPass de Winnipeg Transit est un partenariat secteur public-secteur privé pour rendre le transport en commun plus abordable pour les navetteurs et préserver, voire augmenter, les recettes engendrées par le transport en commun. L'objectif ultime est d'augmenter le nombre d'usagers du transport en commun et de réduire la congestion sur les routes, la pollution atmosphérique et les dépenses allouées aux routes et ponts.

Dans le cadre du programme EcoPass, les employeurs vendent les laissez-passer de transport en commun mensuels ordinaires. On recommande aux employeurs d'accorder un rabais de 30 p. 100 ou plus sur ces laissez-passer et Winnipeg Transit s'engage à rembourser jusqu'à concurrence du tiers du rabais consenti à l'employeur.

L'élaboration de l'EcoPass a débuté vers la fin de l'an 2000. Le laissez-passer a été soumis à une phase d'essai de deux ans. Il a d'abord été présenté à un nombre restreint de personnes et a ensuite fait l'objet d'un projet pilote de grande envergure qui présentait les avantages et les risques du programme.

Le programme requiert un minimum de ressources. De plus, auprès des employeurs participants, le programme a permis d'accroître en moyenne de 45 p. 100 l'achalandage du transport en commun, les ventes de laissez-passer mensuels d'environ 500 p. 100 et les recettes nettes de 30 p. 100. La principale raison qui explique cette augmentation est le rabais important dont profitent les employés, qui est en grande partie défrayé par les employeurs. On estime que le programme permet de réduire les émissions de gaz à effet de serre de 150 tonnes par an.

Contact

Nick Iafolla

Directeur du marketing et des services à la clientèle
Winnipeg Transit

Téléphone : (204) 986-6756

Courriel : niafolla@winnipeg.ca

Ressources

- Winnipeg Transit — Information sur l'EcoPass (www.winnipegtransit.com/main/ecopass.jsp)

Mise en contexte

La ville de Winnipeg est la capitale du Manitoba et la ville la plus importante avec 635 000 résidents, ce qui représente environ 55 p. 100 de la population totale de la province. La ville est sise au centre de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Winnipeg qui compte environ 690 000 personnes. Le nombre d'habitants croît à un rythme lent mais constant et, selon les prévisions, il croîtra de 12 p. 100 au cours des prochaines années pour s'établir à 710 000 d'ici 2021.

La régie des transports de la ville de Winnipeg exploite le réseau local de transport en commun. Winnipeg Transit est bien utilisé et le nombre annuel d'usagers (63 voyages par personne en 2000) est comparable à celui d'Edmonton, de Victoria et de Vancouver. Environ six Winnipegois sur 10 utilisent le transport en commun occasionnellement et quatre sur dix effectuent au moins un voyage par semaine. Environ un tiers de la population utilise le réseau de manière plus assidue.

Comme cela est le cas pour d'autres villes canadiennes, le nombre annuel d'usagers de Winnipeg a chuté vers la fin des années 80 et le début des années 90; toutefois, il est stable depuis 1995. Le recensement de 2001 a permis de constater que plus de 13 p. 100 des travailleurs de Winnipeg se déplacent en transport en commun. Winnipeg a décroché la quatrième place parmi les RMR canadiennes (derrière Toronto, Montréal et Ottawa, à égalité avec Calgary). Le transport en commun récolte environ 20 p. 100 des parts du marché des déplacements effectués pour se rendre au travail ou aux études et le nombre de passagers est plus important dans les zones urbaines denses où sont concentrés les emplois ou les populations d'étudiants (p. ex. 35 p. 100 de la part du marché du transport en commun pour le centre-ville, 32 p. 100 à l'Université du Manitoba et 56 p. 100 à l'Université de Winnipeg).

En 2004, Winnipeg Transit vend les laissez-passer mensuels au prix de 67,40 \$, les laissez-passer hebdomadaires (lundi à dimanche) à 17,50 \$ et les laissez-passer de cinq jours (lundi au vendredi) à 15,75 \$. Le prix d'achat d'un billet plein tarif isolé est de 1,80 \$.



Problématique

Winnipeg Transit appuie activement les objectifs de la ville en matière de transport :

- Il transporte les personnes qui n'ont pas accès à d'autres modes de transport
- Il offre un service de qualité aux heures de pointe, ce qui permet de réduire au minimum le besoin d'investir dans la construction de routes et de ponts
- Il permet de réduire l'utilisation d'énergie et d'émissions atmosphériques liées au transport urbain

En 2000, la ville a publié un rapport exhaustif sur la politique en matière de transport en commun intitulé *Direction to the Future: The Guide to Better Transit for Winnipeg*. On recommande la mise en place d'un cadre stratégique pour augmenter le nombre d'utilisateurs du transport en commun, notamment en rendant les tarifs du transport en commun plus abordables. Elle a relevé que l'augmentation du coût des tarifs au cours des deux dernières décennies avait fait augmenter le recouvrement des coûts opérationnels. En effet, ce dernier est passé de 47 p. 100 en 1980 à 67 p. 100 en 1999. Cette augmentation a eu pour effet de réduire les subventions publiques et d'augmenter, à un taux nettement supérieur à celui de l'inflation, les coûts assumés par les utilisateurs.

En vue de rendre le transport en commun plus abordable pour les navetteurs, on a recommandé, dans le rapport intitulé *Direction to the Future: The Guide to Better Transit for Winnipeg* d'élaborer un programme de laissez-passer de transport en commun financé par l'employeur, d'identifier les participants éventuels dans les rangs des employeurs, de distribuer de la documentation et du matériel publicitaire et de créer un système de soutien administratif.



Buts et objectifs

Voici les raisons énoncées dans le *Direction to the Future: The Guide to Better Transit for Winnipeg* pour justifier la création d'un programme de laissez-passer de transport en commun financé par l'employeur :

[Traduction] Bon nombre d'employeurs subventionnent ou offrent un stationnement gratuit à leurs employés. Cet accès à un stationnement gratuit ou peu coûteux réduit le coût des déplacements des automobilistes et les dissuade d'utiliser le transport en commun. Plusieurs entités ont mis en œuvre des programmes d'abonnement de transport en commun financés par l'employeur dans le but de réduire les coûts de déplacement des utilisateurs du transport en commun, de réduire les demandes de stationnement, d'offrir un programme d'avantages plus équitable aux employés et de faciliter l'achat des laissez-passer de transport en commun. La nature de ces programmes varie. Dans certains cas, les employeurs allouent une subvention directe aux employés pour l'achat des laissez-passer d'autobus. Dans d'autres cas, les employés ont la possibilité d'acheter des laissez-passer annuels à rabais par le biais d'un plan de retenue salariale.

D'un point de vue stratégique, le programme EcoPass de Winnipeg Transit a également été créé pour offrir des avantages palpables aux employeurs (intérêt pour les travailleurs, réduction du besoin de stationnement, relations publiques), aux employés (économies en frais de transport, réduction du coût d'exploitation de la voiture et de stationnement, commodité) et à la collectivité en général (nombre accru d'utilisateurs et augmentation des recettes, réduction de l'engorgement des routes, réduction des émissions, davantage de places de stationnement au centre-ville pour les clients des magasins et les visiteurs).

Voici quelques-uns des objectifs du programme :

- augmenter le nombre d'utilisateurs du transport en commun
- au minimum, n'avoir aucune incidence sur les recettes et, si possible, augmenter les recettes nettes du transport en commun
- réduire les émissions de gaz à effet de serre et les autres émissions attribuables au transport
- appuyer la revitalisation du centre-ville grâce à l'augmentation du nombre d'utilisateurs du transport en commun et la circulation des piétons
- faire mieux connaître Winnipeg Transit aux employeurs importants et à leurs employés



Actions

Étapes préliminaires. En décembre 2000, dans la foulée de la publication du rapport intitulé *Direction to the Future: The Guide to Better Transit for Winnipeg*, le conseil municipal a autorisé Winnipeg Transit à négocier et à signer des accords pour un programme de laissez-passer de transport en commun financé par l'employeur (EcoPass). Il a proposé un partage des coûts de 5:1 entre les employeurs et Winnipeg Transit. En d'autres termes, pour chaque 5 p. 100 de rabais accordé par l'employeur à ses employés, pour un laissez-passer de transport en commun, Winnipeg Transit accorde un rabais de 1 p. 100 à l'employeur.

En février 2001, Winnipeg Transit a fait une démonstration auprès de la Manitoba Public Insurance (MPI), l'un des principaux employeurs. MPI a consenti à vendre des laissez-passer mensuels à ses employés en leur accordant un rabais de 50 p. 100; de son côté, Winnipeg Transit a accordé un rabais de 10 p. 100 à l'employeur. Voici les résultats obtenus :

- Le programme a été soutenu par la direction et les employés; les employés (surtout les chefs de famille monoparentale et les travailleurs à faible revenu) ont apprécié les économies de coûts et la direction a apprécié la simplicité d'administration du programme et la réaction positive des employés.
- La vente de laissez-passer mensuels a augmenté de 800 p. 100 (de 40 à 270).
- Le pourcentage d'employés qui utilisent le transport en commun est passé de 34 p. 100 à 58 p. 100.
- Le pourcentage d'employés qui payait quotidiennement pour une place de stationnement a chuté de 48 p. 100 à 32 p. 100.
- Un tiers de l'augmentation du nombre de déplacements hebdomadaires par transport en commun est attribuable à d'anciens conducteurs ou passagers.

Projet pilote. À la suite de la démonstration auprès de MPI, Winnipeg Transit a enquêté auprès de 180 employeurs locaux pour connaître leur intérêt pour la mise en place de l'EcoPass. Il leur a envoyé une «trousse d'information» pour susciter leur intérêt, a fait un suivi téléphonique, a procédé à un échange de courrier et organisé des réunions. Il en est ressorti que les objectifs et les avantages du programme plaisent aux entreprises. Cependant, bon nombre d'entre elles avaient des réticences, car le programme n'avait pas encore fait ses preuves et elles ne voulaient pas être les premières à le mettre en œuvre. En outre, pour certaines, la formule de partage des coûts de 5:1 n'était pas suffisante pour justifier leur participation.

Winnipeg Transit en a conclu que l'étape suivante consisterait à mettre en œuvre l'EcoPass simultanément auprès d'un groupe d'employeurs. Winnipeg Transit a ensuite organisé un dîner d'information avec 15 employeurs importants au cours duquel il a présenté le programme EcoPass et ses avantages suivants :

- Le programme leur permettrait de devenir chefs de file en matière d'environnement dans la collectivité, car ils encourageraient la réduction de l'utilisation des voitures.
- Les avantages palpables du programme aident à recruter et à conserver le personnel.
- Il permettrait de réduire les coûts liés à l'offre ou à la subvention du stationnement.
- Il permettrait de promouvoir des modes de vie plus sains auprès des employés et de réduire le stress lié aux trajets quotidiens.
- Il permettrait d'appuyer la revitalisation du centre-ville, étant donné qu'on encourage l'utilisation du transport en commun et les déplacements à pied.

Parmi les quinze employeurs, six se sont engagés verbalement à participer à un projet pilote qui permettrait à toutes les parties d'évaluer les avantages, les coûts et les problèmes opérationnels liés à l'EcoPass. De plus, on n'a pas exclu la mise en place d'accords à long terme. En avril 2002, le conseil municipal a approuvé un projet pilote d'EcoPass dont les caractéristiques étaient les suivantes :

- Projet pilote d'une durée de six mois, à partir de juin 2002, qui sera lancé dans le cadre de la Semaine de l'environnement, de la Journée de l'air pur et des manifestations liées au Commuter Challenge pendant la première semaine de juin
- Un ratio de partage des coûts de 3:1 (par opposition au ratio de 5:1 proposé au début) qui prévoit que les employeurs offrent un rabais de 30 p. 100 aux employés et que Winnipeg Transit offre un rabais de 10 p. 100 aux employeurs

- Une structure de coûts qui n'a pas d'incidence sur les recettes et qui permettrait d'accroître sensiblement l'achalandage et les recettes
- Encourager les employeurs à mener une enquête auprès de leur personnel avant la mise en œuvre du projet pilote et de nouveau vers la fin, en vue d'évaluer les avantages du programme

Par la suite, huit autres organismes se sont joints au projet pilote de 2002, pour un total de 14 participants, y compris plusieurs employeurs importants de la région, comme la Ville de Winnipeg, Manitoba Telecom Services, CanWest Global Communications, l'administration aéroportuaire de Winnipeg et deux caisses populaires locales.

Au terme des six mois alloués au projet pilote, Winnipeg Transit a examiné les ventes d'EcoPass et a mené une enquête auprès de certaines des entreprises participantes. Les résultats obtenus étaient très positifs. En effet, les ventes de laissez-passer mensuels avaient augmenté, de même que les recettes nettes et l'utilisation du transport en commun. Cependant, l'élément qui a convaincu tous les employeurs à poursuivre le programme est la réaction de leurs employés. Les employés étaient très satisfaits du programme, surtout qu'il s'agissait d'un avantage que leurs employeurs leur offraient volontairement. Bien que deux entreprises se soient retirées du programme quelques mois plus tard, ce n'est pas l'insatisfaction qui a motivé cette décision, mais plutôt le peu de ventes. En effet, les bureaux de ces employeurs se trouvent sur des terrains industriels en banlieue où il y a du stationnement en abondance et peu coûteux et où la desserte en transport en commun est limitée.

Fonctionnement du programme. Après avoir pris contact avec un employeur intéressé, Winnipeg Transit (avec l'autorisation de l'employeur) mène une enquête auprès des membres du personnel pour évaluer à quelle fréquence ils utilisent le transport en commun et leur intérêt de souscrire à l'EcoPass. Cette enquête permet de récolter les données de base qui seront utiles pour les évaluations ultérieures du programme. Les employeurs consentants signent un «Contrat de bureau de vente» et acceptent de se soumettre à une période d'évaluation d'une durée de six mois.

Les employeurs se chargent de la vente des laissez-passer mensuels pour adultes et des laissez-passer de transport adapté. Winnipeg Transit livre les laissez-passer de transport en commun aux entreprises qui vendent plus de 25 laissez-passer par mois. Cependant, pour des questions de réduction des coûts de distribution, il faut aller chercher personnellement les commandes de moins de 25 laissez-passer. À la fin de chaque mois, Winnipeg Transit recueille les reçus et les laissez-passer invendus. Il est du ressort des employeurs de déterminer quels sont les employés admissibles (p. ex. employés à temps plein par opposition à employés à temps partiel), quel est le rabais

qu'ils accordent par laissez-passer (p. ex. 30 p. 100 ou autre) et comment s'effectue le paiement (p. ex. comptant, par chèque, retenue salariale, carte de crédit). Winnipeg Transit met à la disposition des employeurs de la documentation destinée aux employés, y compris des brochures, des affiches, des enquêtes, de la correspondance, des plans et des horaires. Winnipeg Transit rend également visite aux employeurs et offre un service de planification de l'itinéraire individualisé aux employés intéressés.

Winnipeg Transit offre un rabais aux entreprises qui vendent des laissez-passer à prix réduit aux employés. En effet, Winnipeg offre un rabais de 10 p. 100 et un ratio de partage des coûts de 3:1 aux entreprises qui vendent des laissez-passer avec un rabais de 30 p. 100 aux employés. Pour tout rabais inférieur à 30 p. 100, le ratio de partage des coûts de 5:1 s'applique, de même que pour tout rabais cumulatif supérieur à 30 p. 100. Par exemple, pour un rabais de 10 p. 100 accordé aux employés, l'entreprise obtient un rabais de 2 p. 100, alors que pour un rabais de 50 p. 100, elle obtient un rabais de 14 p. 100. Actuellement, les employeurs offrent des rabais de 30 à 50 p. 100 sur un laissez-passer mensuel de 67,40 \$ (c.-à-d. des économies de 20 à 34 \$ par mois).

Actuellement, le gouvernement fédéral considère que la partie du rabais accordée à l'employeur est un avantage imposable; cela veut dire que les employeurs doivent déclarer le montant des avantages comme un revenu d'employé. L'assujettissement des avantages liés au transport en commun a sans aucun doute eu une incidence sur la participation des employeurs et des employés. En effet, les employeurs doivent remplir toutes sortes de documents et les employés se découragent car le montant réel de l'avantage s'en trouve réduit.

Résultats

Voici les résultats enregistrés auprès des employeurs qui ont participé au projet pilote d'une durée de six mois en 2002 :

- Pourcentage d'employés qui utilisent le transport en commun — augmentation entre 20 et 60 p. 100
- Vente de laissez-passer mensuels de transport en commun — augmentation entre 200 et 790 p. 100, jusqu'à 800 laissez-passer vendus par mois
- Recettes nettes mensuelles du transport en commun — augmentation entre 18 et 46 p. 100
- Tous les employeurs participants expriment le désir de poursuivre leur participation, en grande partie en raison de la réaction positive des employés

Les employeurs qui ont participé ont également mentionné que la participation continue de la Ville (à savoir la vente d'EcoPass à ses propres employés) était importante.

À la mi-2003, soit une année après le lancement du projet pilote, les résultats suivants ont pu être enregistrés auprès des employeurs participants :

- Vente de laissez-passer mensuels de transport en commun — augmentation d'environ 500 p. 100 (correspond à une augmentation de 5 p. 100 du nombre global pour la ville)
- Ventes de billets et autres laissez-passer — les ventes de billets et de laissez-passer adultes hebdomadaires n'ont pas augmenté ou diminué et les ventes de laissez-passer de cinq jours ont chuté très légèrement
- Recettes nettes annuelles du transport en commun — augmentation d'environ 115 000 \$, dépassement de l'objectif initial qui consistait à ne pas réduire les recettes

À la fin de 2003 (18 mois après le lancement du projet pilote) la participation à EcoPass était passée de 14 employeurs et d'un marché potentiel de 14 000 employés à 21 employeurs et un marché de 19 000 employés admissibles. Voici les principaux résultats enregistrés auprès des employeurs participants :

- Pourcentage d'employés qui utilisent le transport en commun — augmentation de 45 p. 100
- Vente de laissez-passer mensuels de transport en commun — augmentation d'environ 500 p. 100, soit une vente mensuelle d'environ 1 400 laissez-passer et la plupart des nouveaux détenteurs de laissez-passer qui achetaient auparavant des laissez-passer de cinq jours
- Recettes nettes mensuelles du transport en commun — augmentation d'environ 30 p. 100
- Émissions de gaz à effet de serre — selon les estimations, réduction d'environ 150 tonnes par an

Nick Iafolla, Directeur du marketing et des services à la clientèle de Winnipeg Transit a déclaré : « Nous sommes très satisfaits avec les résultats dégagés par le programme à ce jour, mais ce sont les entreprises qui participent au programme qu'il faut féliciter. En effet, elles ont pris un engagement lourd de sens, à savoir aider à protéger notre environnement grâce à la réduction de l'encombrement des routes et, du même coup, offrir un avantage indéniable à leur personnel. »

Participants

Le programme EcoPass est géré entièrement par Winnipeg Transit. La division du marketing et des services à la clientèle est responsable de la gestion globale du programme, de la promotion et des relations avec la clientèle, tandis que la division de la trésorerie est responsable de la distribution mensuelle des laissez-passer de transport en commun, du recouvrement et du rapprochement. Les employeurs administrent le programme dans leurs entreprises et agissent à titre d'agent de vente au nom de Winnipeg Transit.

Ressources

Au cours des deux premières années du programme EcoPass, les frais de promotion et de développement s'élevaient à environ 30 000 \$. Les brochures, les affiches et la publicité du transport en commun dans les médias coûtent environ 5 000 \$ par année. Ce montant est prélevé des budgets existants et a été récupéré sans peine grâce à l'augmentation des recettes annuelles nettes d'au moins 115 000 \$ dégagée par le programme.

Le personnel de Winnipeg Transit passe de 15 à 20 heures chaque mois à distribuer les laissez-passer, à recouvrer les versements et à continuellement faire du démarchage auprès de nouveaux participants potentiels.

Échéancier

Janvier 2000. Dans le *Direction to the Future: The Guide to Better Transit for Winnipeg* on recommande l'instauration d'un programme de laissez-passer de transport en commun financé par l'employeur.

Décembre 2000. Winnipeg Transit est autorisé à négocier des accords de laissez-passer mensuels d'autobus financés par l'employeur (EcoPass)

Février à avril 2001. Démonstration restreinte de l'EcoPass à un seul employeur (MPI)

Avril 2002. Approbation par le conseil municipal du projet pilote EcoPass d'une durée de six mois

Juin à novembre 2002. Projet pilote d'une durée de six mois auquel participent 14 employeurs.

Novembre 2002. Approbation d'un programme permanent dans la foulée du succès remporté par le projet pilote.

Leçons apprises

Parmi les leçons importantes apprises dans le cadre du programme EcoPass de Winnipeg Transit :

- Le programme EcoPass est une solution gagnant-gagnant qui profite aux employeurs, aux employés et aux opérateurs de véhicules de transport en commun.
- Il est possible de persuader les employeurs à promouvoir activement l'utilisation du transport en commun auprès de leurs employés et à la subventionner; toutefois, il faut être déterminé et engagé pour convaincre les employeurs d'accorder des rabais importants aux employés qui achètent des laissez-passer. Il faut appliquer des techniques de vente actives dans le cadre du programme. Il ne suffit pas de faire de la publicité pour faire taire le scepticisme engendré par les coûts assumés par l'employeur et l'assujettissement des avantages accordés aux employés pour l'utilisation du transport en commun.
- De nombreux utilisateurs peuvent être attirés par les laissez-passer de transport en commun à rabais et il est possible que cela ait une répercussion sur la fréquence d'utilisation du transport en commun. Il est indispensable que le coût du rabais accordé pour les laissez-passer de transport en commun soit partagé par l'opérateur de véhicules de transport en commun dans le but d'attirer des participants. Cette perte peu importante dans les recettes peut être facilement compensée par l'augmentation du nombre d'usagers du transport en commun.
- Il est nécessaire de mener des enquêtes rétrospectives pour cerner les habitudes de trajet des employés en vue de démontrer le succès du programme et d'évaluer avec précision les progrès enregistrés dans la vente de laissez-passer de transport en commun, dans l'achalandage et les recettes.
- Les administrations municipales doivent gouverner par l'exemple et prendre part au programme en tant qu'employeurs participants.
- Bien que les employeurs considèrent d'abord le programme avec scepticisme, ils constatent, au bout de quelques mois, que les employés sont très satisfaits, que la charge administrative est peu importante et, dans certains cas, cela réduit le coût opérationnel du stationnement. Les avantages indéniables et le faible coût jouent en faveur du maintien du programme.
- Il se peut que les ministères et organismes des gouvernements provinciaux et fédéraux hésitent à participer au programme, bien qu'ils en comprennent les avantages. Apparemment, ils ne veulent pas qu'il soit dit qu'ils utilisent des fonds publics pour subventionner des avantages de transport en commun accordé à des employés.

Prochaines étapes

Appuyer la poursuite de l'expansion du programme EcoPass. Winnipeg Transit prévoit étendre ses efforts commerciaux et développer, entre autres, une carte EcoPass distincte dans le but d'accroître le potentiel de l'image de marque du produit. Winnipeg Transit prévoit également travailler en collaboration avec l'Association canadienne du transport urbain et d'autres alliés dans le but d'appuyer une loi fédérale en vue d'exempter de l'assujettissement les avantages offerts aux employés qui utilisent le transport en commun. Dans le but de réduire les frais d'administration, la régie pourrait également fixer un seuil minimal de vente de laissez-passer mensuels en vue de réglementer la participation des employeurs.

Les images sont une gracieuseté de la ville de Winnipeg