

ACCOMPAGNEMENT DES EMPLOYEURS POUR L'IMPLANTATION DE MESURES EN MOBILITÉ DURABLE EN CONTEXTE DE LA COVID-19

GUIDE DE BONNES PRATIQUES
À L'INTENTION DES GÉNÉRATEURS
DE DÉPLACEMENTS
DE LA RÉGION MÉTROPOLITAINE



TABLE DES MATIÈRES

Mise en contexte	3
Mobilité durable	4
Démarche complète	5
CGD métropolitains	6
Glossaire	7
1 – FLEXIBILITÉ ET ORGANISATION DU TRAVAIL	8
1.1 – Adapter les horaires de travail en fonction des besoins des employés	9
1.2 – Implanter une politique de télétravail	11
1.3 – Élaborer un programme de déplacements professionnels durables	13
1.4 – Collaborer avec les organisations voisines pour favoriser la mobilité durable	15
2 – ACTIVITÉS CORPORATIVES	17
2.1 – Informer et sensibiliser le personnel aux alternatives à l'auto solo	18
2.2 – Mobiliser le personnel à l'essai et à l'usage des alternatives à l'auto solo	20
3 – INFRASTRUCTURES ET ÉQUIPEMENTS	22
3.1 – Prioriser une localisation écoresponsable facilitant l'accès aux transports durables	23
3.2 – Optimiser son site et ses locaux pour les besoins des cyclistes et des coureur·ses	25
3.3 – Optimiser son site et ses locaux pour favoriser le transport actif en saison hivernale	27
3.4 – Aménager des allées piétonnes et cyclables sur son site pour favoriser les déplacements actifs	29
4 – INCITATIFS FINANCIERS	31
4.1 – Mettre en place des incitatifs à la pratique du vélo en libre-service	32
4.2 – Offrir une allocation de transport durable aux usagers d'un mode de transport alternatif	34
4.3 – Adhérer aux programmes corporatifs de transport collectif	36
4.4 – Adhérer à un programme corporatif d'un service d'autopartage	38
4.5 – Instaurer un programme de retour garanti à domicile en cas d'imprévu ou d'urgence	40
4.6 – Mettre en place un programme d'indemnité équitable de stationnement (parking cash-out)	42
5 – ORGANISATION DU STATIONNEMENT	44
5.1 – Implanter un programme de covoiturage	45
5.2 – Optimiser son stationnement pour les besoins des conducteur·trices de véhicules électriques	47
5.3 – Implanter une politique d'attribution des places et de tarification du stationnement	49
6 – COMMUNICATION ET SENSIBILISATION	51
6.1 – Développer une stratégie de communication et une identité visuelle	52
6.2 – Produire des outils d'information sur l'accessibilité en transport durable	54
7 – EXEMPLES EN ENTREPRISE	56
7.1 – Le Cégep Marie-Victorin et les vélos en libre-service	57
7.2 – L'entreprise Effenco et le transport actif hivernal	58
7.3 – Le Mouvement Desjardins et le transport actif à l'année	59
7.4 – La société Radio-Canada et la promotion	60
7.5 – Le groupe Transat et la mobilisation	61
7.6 – Les CGD métropolitain et l'allocation transport durable	62
Légende des fiches	63
Répertoire COVID-19	65
Index	66
Références	68

MISE EN CONTEXTE

MOBILITÉ DURABLE ET CONTEXTE SANITAIRE : UNE OPPORTUNITÉ INÉDITE

Avec la reprise des activités économiques et le déconfinement graduel de la population, la Ville de Montréal et les entreprises de son territoire doivent maintenant faire face aux enjeux que représente la mobilité en contexte de pandémie. Alors que le maintien des directives sanitaires laisse entrevoir un changement modal vers l'automobile en solo, la Ville de Montréal souhaite maintenir les efforts en faveur de la mobilité durable.

**PLAN DE RELANCE ÉCONOMIQUE DE
LA VILLE DE MONTRÉAL**
UNE IMPULSION POUR LA MÉTROPOLE :
AGIR MAINTENIR



AXE 3 :
RÉINVENTER LE DÉVELOPPEMENT
ÉCONOMIQUE DU TERRITOIRE



MESURE 13 :
FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT
DE PRATIQUES INNOVANTES EN
AMÉNAGEMENT ET EN MOBILITÉ
DURABLE.

La crise actuelle est une opportunité inédite d'impliquer les employeurs dans la gestion de la mobilité de leurs employé·es. À l'occasion de son *Plan de relance économique 2020 – Une impulsion pour la métropole : agir maintenant*, la Ville de Montréal souhaite développer des projets porteurs liés à la mobilité de la main-d'œuvre pour faciliter la reprise des activités et les déplacements. C'est dans cette optique que s'inscrit le travail de collaboration effectué avec la Ville de Montréal pour la production et la promotion de ce guide de mesures en mobilité durable.

Ce guide est donc articulé autour de fiches de mesures, elles-mêmes illustrées par des fiches d'exemples. Les fiches sont regroupées en sections et contiennent une panoplie d'informations permettant de comprendre les différentes démarches et d'ensuite pouvoir les combiner afin d'en tirer tout leur potentiel selon le contexte de chaque territoire et de chaque employeur. Les fiches présentées dans ce guide permettent d'avoir une vue d'ensemble complète sur les actions qu'il est possible de mettre en place afin d'encourager les employé·es à utiliser des modes de transport durable pour leurs déplacements domicile-travail ou leurs déplacements d'affaires.

MOBILITÉ DURABLE

POURQUOI S'INTÉRESSER À LA MOBILITÉ DURABLE EN TANT QU'EMPLOYEUR ?

Pour répondre à une préoccupation grandissante pour le développement durable et pour contribuer à la réduction collective des gaz à effet de serre, l'adoption de mode de déplacement durable est l'un des gestes pouvant faire une grande différence. Comme employeur, le fait d'encourager la mobilité durable pour les déplacements domicile-travail ou pour les déplacements professionnels comporte de nombreux avantages.



La baisse marquée des déplacements domicile-travail et des déplacements de manière générale, causée par les confinements dus à la crise sanitaire, a redéfini les parts d'utilisation de l'espace public partout dans le monde.

Dans un contexte de déplacement domicile-travail moins élevé en contexte de pandémie, il est évidemment recommandé d'éviter les déplacements non nécessaires vers le lieu d'emploi et de favoriser le télétravail. D'ailleurs, 6 employé-es sur 10 souhaiteraient poursuivre le télétravail après la crise sanitaire : impact considérable sur la congestion routière selon le Gouvernement du Québec¹. Comme employeur, il sera également de mise de planifier le retour au travail de votre personnel, en continuant d'encourager les déplacements domicile-travail durables et en intégrant le télétravail dans vos pratiques courantes.

En plus de s'adapter à une nouvelle réalité, encourager nos employé-es à se tourner vers la mobilité durable est plus important que jamais si nous voulons éviter un retour au tout à l'auto. À ce sujet, l'ARTM a noté que l'achalandage dans le métro et les autobus de la région métropolitaine ont chuté de près de 90% au printemps 2020. La situation s'est améliorée depuis, mais le nombre de passagers est toujours largement inférieur à ce qui était observé avant que l'état d'urgence sanitaire soit déclaré². À long terme, l'augmentation fulgurante du parc automobile créera inévitablement des problèmes supplémentaires de congestion et plus particulièrement une pression très forte sur l'espace de stationnement sur le lieu d'emploi.

¹ Institut national de la santé publique du Québec (INSPQ), (2020). COVID-19 : pandémie, emploi et télétravail. [En ligne] Repéré à : <https://www.inspq.qc.ca/publications/3035-emploi-teletravail-covid19>

² Autorité régional de transport métropolitain (ARTM), (2020), COVID-19 et transport collectif. [En ligne] Repéré à <https://www.artm.quebec/covid-19-et-transport-collectif/>

DÉMARCHE COMPLÈTE

LE PLAN DE GESTION DES DÉPLACEMENTS, LA BASE DE TOUTE DÉMARCHE

Le plan de gestion des déplacements (PGD) est le document de planification de référence de la mobilité durable pour un employeur qui souhaite instaurer des mesures en faveur de ses employé-es. C'est une démarche qui lui permet d'avoir une vision claire et contextualisée des solutions à préconiser, tant pour les trajets domicile-travail que pour les déplacements d'affaires.

Le PGD permet de diagnostiquer la situation initiale en matière de déplacements, d'évaluer les besoins et les potentiels et ensuite d'établir un plan d'actions adapté et efficace selon les spécificités et le contexte de l'entreprise. Puisque chaque employé-e est différent-e, plusieurs solutions de mobilité durable seront nécessaires afin de répondre à l'ensemble de leurs besoins de mobilité selon leur situation personnelle. C'est pourquoi les CGD métropolitains vous présentent l'approche du plan de gestion des déplacements afin de faire une démarche complète en mobilité durable pour mieux répondre aux besoins de l'ensemble de vos employé-es actuel·les, et futur·es. Le PGD nécessite une action constante et ambitieuse dans le temps si l'on veut obtenir des résultats sur long terme.

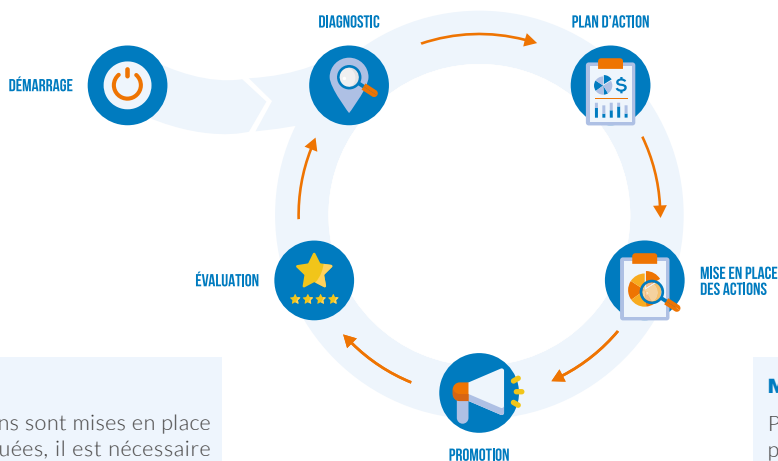
DIAGNOSTIC

La première partie de cette étape brosse le portrait complet des déplacements domicile-travail et professionnels des employé-es vers les lieux de travail (il peut également concerner des visiteurs-euses et des étudiant-es). Un sondage permet de connaître les parts modales, les habitudes de transport et de comprendre les facteurs cognitifs et psychologiques influençant les comportements, les potentiels de transfert modal, etc.

La deuxième partie du diagnostic consiste en un portrait de l'accessibilité du ou des lieux d'emplois d'une organisation via un répertoire et une analyse de l'offre en transport alternatif mis en lien avec la géolocalisation des membres du personnel. Tout ceci permet d'établir un portrait exhaustif de la mobilité.

PLAN D'ACTION

Cette étape propose un plan d'action stratégique et cohérent, basé sur les faits saillants et des statistiques du diagnostic réalisé à l'étape précédente. Ce plan permet de prioriser les actions selon le potentiel de transfert modal, le contexte et les enjeux du personnel identifiés dans le diagnostic ainsi que les coûts et la faisabilité. Il amène concrètement à la réalisation de mesures de mobilité durable. C'est à cette étape que l'employeur doit s'engager durablement pour que le PGD soit mis en œuvre.



ÉVALUATION

Une fois que les actions sont mises en place et dûment communiquées, il est nécessaire d'évaluer les retombées. L'évaluation consiste en un sondage numérique destiné au personnel touché par la démarche. Une brève analyse permettra d'ajuster les actions mises en place. De plus, les données du sondage pourront servir à mettre à jour les statistiques de part modales et à prioriser de nouvelles actions.

PROMOTION

Pour que les actions mises en place à l'étape précédente atteignent leur public cible de manière optimale, il est nécessaire d'adopter une stratégie de promotion et de communication. C'est à ce moment que l'employeur peut faire appel à un fournisseur externe afin d'être conseillé et d'avoir une stratégie personnalisée.

MISE EN PLACE DES ACTIONS

Pour que les actions soient mises en place dans les meilleures conditions, des organisations, telles que les CGD métropolitain, accompagnent l'employeur dans leur mise en place par le biais d'outils pour budgéter et identifier les ressources les plus adaptées au contexte, de conseils et de mise en relation avec les partenaires. Ils guident les employé-es qui auront été identifié-es comme personnes-ressources à l'interne pour s'assurer que les étapes de mises en place soient respectées, simples et efficaces.

CGD MÉTROPOLITAINS

Les Centres de gestion des déplacements (CGD) métropolitains, membres de l'Association des Centres de gestion des déplacements du Québec (ACGDQ), comptent trois CGD couvrant le territoire du Grand Montréal et des régions avoisinantes.



Ouest de l'île de Montréal,
Vaudreuil-Soulanges, Laval
et Laurentides



Centre-ville et quartiers
centraux de l'île de
Montréal, Montérégie



Est de l'île de Montréal et
Lanaudière

La mission des CGD métropolitains est de favoriser le développement et la promotion des alternatives viables à l'automobile-solo auprès des entreprises, institutions, promoteurs et gestionnaires immobiliers et municipalités de son territoire, afin d'améliorer la mobilité et la qualité de l'environnement. Créés en 2001 sur l'initiative de l'Agence métropolitaine de transport (AMT) et du ministère du Transport du Québec (MTQ), les CGD métropolitains agissent sur les comportements des travailleur-euses en accompagnant les employeurs dans la mise en place de mesures pour faciliter et encourager des habitudes de déplacement plus durables. La réussite de ses interventions s'appuie sur un partenariat de services entre les entreprises, les organismes de transport et les différents paliers de gouvernement.



PLAN DE GESTION DES DÉPLACEMENTS

Une démarche complète et continue qui permet de cibler, à l'aide d'un diagnostic détaillé, les solutions les plus adaptées à votre contexte.

EXPERTISE-CONSEIL EN MOBILITÉ DURABLE

Un accompagnement spécialisé pour répondre à vos questions et vous accompagner dans la réalisation de vos projets en mobilité durable.



CARTOGRAPHIE

La réalisation de cartes interactives pour simplifier les informations et faciliter les déplacements durables de votre personnel.

SENSIBILISATION ET PROMOTION

Des activités et des événements pour informer votre personnel sur les modes de transport durables et animer votre lieu de travail.



GLOSSAIRE

TERME	DÉFINITION
ACGDQ	Association des centres de gestion des déplacements
AMT	Agence métropolitaine de transport (ancien ARTM et exo)
ARTM	Autorité régionale de transport métropolitain
ATD	Allocation transport durable
BIXI	Système de vélos en libre-service de la Ville de Montréal
BOMA BEST	Certification environnementale reconnue pour les immeubles commerciaux
CGD	Centre de gestion des déplacements
CGDM	Centre de gestion des déplacements métropolitains
CGDEML	Centre de gestion des déplacements de l'Est de Montréal et de Lanaudière
COVID-19	Coronavirus disease 2019
CRE	Conseil régional de l'environnement
CRHA	Ordre des conseillers en ressources humaines agréés
EXO	Identité de marque du Réseau de transport métropolitain
GAA	Groupement des assureurs automobile
GES	Gaz à effet de serre
IKVM	Indemnité kilométrique vélo-marche
INSPQ	Institut national de santé publique du Québec
MOBA	Mobilité Alternative (CGD de l'Ouest de l'île)
MTQ	Ministère des transports du Québec
OPUS	Carte à puce rechargeable utilisée dans les transports en commun du Québec
OPUS+	Programme corporatif de transport collectif de exo
OPUS & Cie	Programme corporatif de transport collectif de la STM
PGD	Plan de gestion des déplacements
RBQ	Régie du bâtiment du Québec
RDP	Rivière-des-Prairies
RGD	Retour garanti à domicile
RTL	Réseau du transport de Longueuil
SAAQ	Société de l'assurance automobile du Québec
SDC	Société de développement commercial
STL	Société de transport de Laval
STM	Société de transport de Montréal
VÉLOSYMPATHIQUE	Programme de certification pour les organisations et la collectivité de Vélo Québec

1

FLEXIBILITÉ ET ORGANISATION DU TRAVAIL

La pandémie a obligé plus d'une organisation de revisiter les modalités de travail de leur personnel, en passant de l'implantation du télétravail à la réorganisation des quarts de travail, afin de répondre aux exigences sanitaires. Les mesures qui seront présentées dans cette section permettront d'outiller les entreprises dans l'élaboration de politiques correspondant à cette nouvelle réalité, qu'il s'agisse d'efforts individuels ou collectifs



DANS CETTE SECTION :

1.1 Adapter les horaires de travail en fonction des besoins des employé-es

1.2 Implanter une politique de télétravail

1.3 Élaborer un programme de déplacements professionnels durables

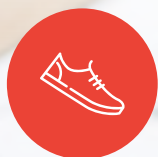
1.4 Collaborer avec les organisations voisines pour favoriser la mobilité durable

MODES DURABLES CONCERNÉS :

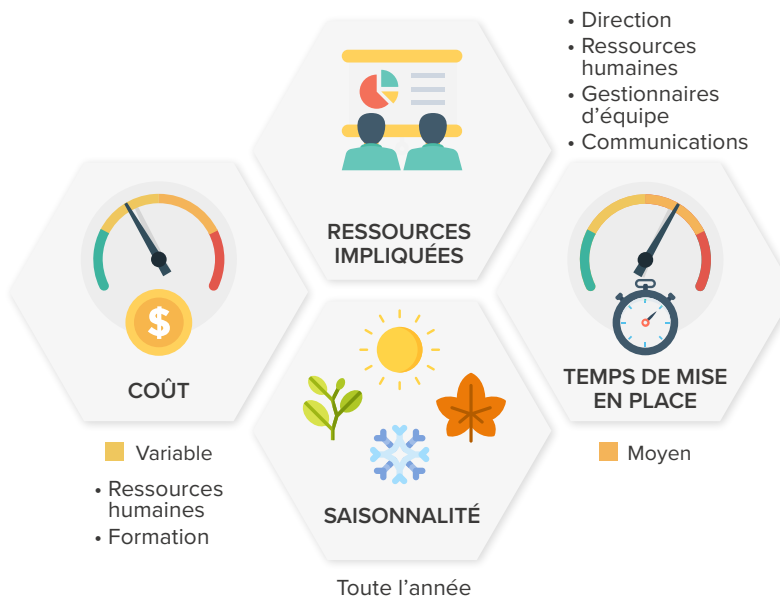


1.1 FLEXIBILITÉ ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Adapter les horaires de travail en fonction des besoins des employé·es



Planifier et encadrer le retour au bureau avec agilité, c'est préserver la santé et la sécurité de tous les employé·es et se conformer aux exigences sanitaires imposées tout en assurant le maintien de vos activités!



Offrir la possibilité d'un horaire de travail variable ou flexible est un moyen de permettre aux employé·es de moins subir la congestion, de s'arrimer avec les heures de passages des transports collectifs ou de donner le temps aux usager·ères du transport actif de passer au vestiaire avant leur journée de travail. Dans le contexte actuel, cette mesure peut améliorer la conciliation travail-famille et la productivité du personnel en plus de limiter le stress relié à l'usage des modes de transport durables et à l'application des mesures sanitaires.



- Changement de culture de la direction
- Adhésion et flexibilité des employé·es
- Implantation d'une politique claire et de procédures simples
- Établissement de plages horaires de travail à respecter
- Développement de nouveaux modes de gestion pour l'évaluation et la performance



- Efficacité des méthodes de travail
- Bien-être et productivité des employé·es
- Taux de recrutement
- Indice de rétention du personnel
- Réduction du taux d'absentéisme
- Taux de satisfaction du personnel

Le saviez-vous? L'Ordre des CRHA présente des conférences sur les différents aspects de la gestion des ressources humaines pour préparer adéquatement le retour au bureau!



- Rappeler les comportements de prévention en fonction des modes de transport ciblés
- Limiter le nombre de personnes présentes au bureau en même temps
- Privilégier la vidéoconférence et le télétravail
- Adapter les espaces communs et les espaces de bureau



Pour toutes les recommandations, consulter le site de l'INSPQ

Avec la participation de

ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE

01

DÉTERMINER LES BESOINS

Se poser les bonnes questions :

- Quels sont les types d'emploi et leurs horaires associés?
- Quelles sont les parts modales par employé-e et par type d'emploi?
- Quels sont les profils d'emploi compatibles?
- Quels sont les enjeux du personnel (fermeture de garderie, école à la maison, etc.)?

Consulter les employé-es sur leurs besoins au moyen d'un sondage.

Considérations sanitaires :

Valider le niveau d'alerte selon votre lieu d'emploi et le lieu de résidence de votre personnel ainsi que l'ouverture de l'économie par secteur. Le télétravail complet ou partiel est à considérer dans certains cas.

02

ÉLABORER UNE STRATÉGIE DE RETOUR

Sélectionner qui est en mesure d'effectuer un retour sur le lieu d'emploi :

- Évaluer qui peut faire ses tâches en télétravail
- Mettre à jour la politique sur la santé et la sécurité du travail
- Réviser les orientations d'affaires
- Choisir des outils de gestion d'horaire pour limiter le nombre de personnes dans les locaux en même temps
- Définir des modalités de la remise des opérations :
 - Organisation du lieu de travail
 - Établissement d'une procédure de nettoyage
 - Organisation du temps de travail (étape 3)

Évaluer différentes formules d'organisation du temps de travail.

L'employeur se doit d'adopter de nouvelles modalités de travail afin d'assurer les déplacements sécuritaires du personnel, une poursuite des affaires adéquate et un bon service client. Les formules les plus pertinentes dans la situation actuelle sont détaillées ci-bas. Elles peuvent être appliquées seules ou en combinaison.

03

ÉVALUER LES SCÉNARIOS

Horaire flexible :

But : Éviter les périodes de pointe dans le transport en commun
Permettre une souplesse pour le début et la fin des quarts de travail

Semaine de travail comprimée :

But : réduire le nombre de déplacements par semaine et éviter la pleine capacité dans les locaux
Allonger les quarts de travail afin de réduire le nombre de jours dans une semaine de travail

Horaire décalé :

But : minimiser l'achalandage à l'arrivée et au départ ainsi qu'en heure de pointe
Permettre l'arrivée et le départ du personnel sur différentes plages horaires

Horaire rotatif :

But : limiter le nombre d'employé-es présents sur les lieux de travail
Planifiez des horaires alternant selon un calendrier et planifier des équipes stables

Temps de pauses décalés :

But : éviter les rassemblements dans les endroits communs
Étendre les plages horaires sur de plus longues périodes pour les moments libres (ex. : dîner)

Pour aller plus loin :

Comptabiliser le temps de transport dans les transports en commun comme du temps travaillé (ex. : lecture de documents dans le train)

04

PRÉPARER L'ACCUEIL ET LA COMMUNICATION

- Former les gestionnaires à transmettre des directives claires
- Informer le personnel de la nouvelle manière de fonctionner :
 - Afficher sur l'intranet et dans les endroits jugés adéquats
 - Offrir des formations sur le fonctionnement et les nouvelles règles

- Effectuer des suivis réguliers pour veiller à la santé psychologique des employé-es et apporter des solutions en conséquence
- Réviser les modalités au besoin
- Dresser le bilan et émettre des recommandations pour la suite

05

FAIRE LE BILAN



Considérations additionnelles :

Afin que le retour au travail s'effectue dans les meilleures conditions, les différentes parties prenantes de l'organisation doivent être mises à contribution : gestionnaires, membres du comité de santé et sécurité ou représentants syndicaux (CRHA, 2020).

Pour aller plus loin :

Retrouvez davantage d'informations dans le guide *Coronavirus : gérer le retour au travail (informations et recommandations à l'intention des employeurs)* de l'Ordre des CRHA.



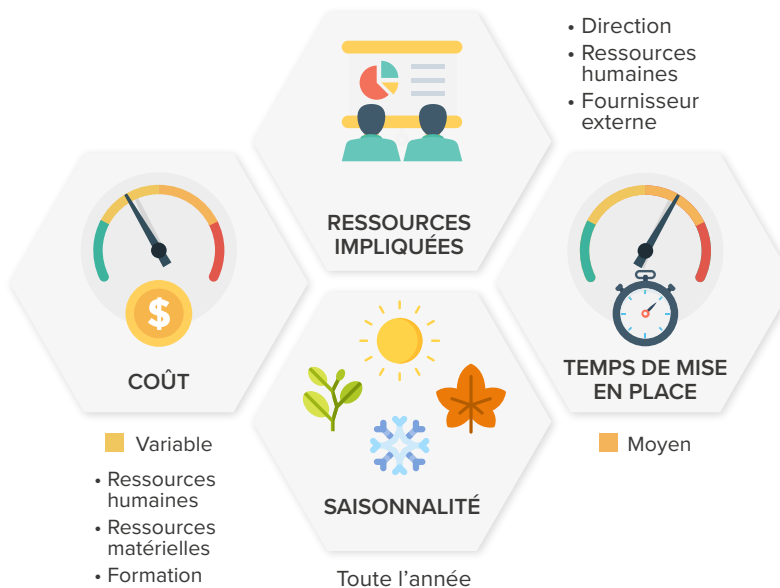
L'expertise des CGD métropolitains :

Les CGD métropolitains peuvent vous accompagner pour mieux comprendre les besoins et les habitudes de déplacements de votre personnel à l'aide de sondages et d'analyses d'accessibilité afin d'identifier les meilleures stratégies de modulation d'horaires.



1.2 FLEXIBILITÉ ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Implanter une politique de télétravail



Pour réduire les déplacements domicile-travail au maximum ou pour adapter les pratiques de votre entreprise en matière de flexibilité et d'organisation du travail, il est nécessaire d'encadrer la pratique du télétravail. Que ce soit par la rédaction d'une politique à part entière ou l'intégration du cadre à une politique de ressources humaines existante, il est nécessaire d'en définir les tenants et les aboutissants pour bien guider vos employé-es.

 FACTEURS DE SUCCÈS	- Politique claire et procédures simples - Définition des responsabilités de l'employeur et de l'employé-e (entente individuelle) - Adhésion et flexibilité de la direction et des employé-es - Développement de nouveaux modes de gestion pour l'évaluation et la performance - Accès à un intranet, un réseau et des outils technologiques performants - Formation avec les outils technologiques - Suivis pour l'évaluation et l'amélioration continue
 INDICATEURS DE SUIVI	- Efficacité des méthodes de travail - Bien-être et productivité des employé-es - Taux de recrutement - Indice de rétention du personnel - Nombre de participant-es - Dépenses globales de l'organisation
 RECOMMANDATIONS SANITAIRES	- Incorporer dans sa politique la forme de télétravail « obligatoire » pour répondre à des recommandations gouvernementales ponctuelles - Limiter le nombre de personnes présentes au bureau en même temps - Privilégier la vidéoconférence  Pour toutes les recommandations, consulter le site de l'INSPQ

Avec la participation de

ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE

01

FORMER UN COMITÉ INTERNE

Former une équipe de suivi en matière de télétravail.

Ces personnes s'assureront du bon déroulement du processus et de la représentation des besoins de chaque service à l'interne (développement durable, ressources humaines, gestionnaires, direction, etc.).



Pensez-y !

Un outil informatique peut être utile pour gérer les présences dans les locaux. Il peut être intéressant de solliciter une expertise externe afin de faire les bons choix en matière de technologie.

Retrouvez des informations et un outil pour évaluer le potentiel de télétravail d'un-e candidat-e en entrevue dans l'article de ViaConseil à ce sujet!



Sélectionner qui est en mesure d'effectuer ses tâches en télétravail.

Se poser les bonnes questions :

- Quelle est la nature du poste?
- Quel est l'environnement physique de l'employé-e?
- Que souhaite l'employé-e?
- Quelle est la personnalité de l'employé-e?
- Quel est le niveau d'autonomie de l'employé-e?

02

IDENTIFIER LES CRITÈRES ET LES BESOINS

03

RÉDIGER LA POLITIQUE DE TÉLÉTRAVAIL

Éléments à prendre en considération :

- Portée de la politique
- Responsabilités et engagement des parties
- Critères d'admissibilité
- Processus d'approbation
- Remboursement des frais
- Lieu de travail
- Horaires et heures de travail
- Absences et heures supplémentaires
- Communications avec le personnel
- Fournitures, équipements et outils liés aux technologies (entente de prêt de matériel)
- Sécurité et confidentialité des données
- Santé et sécurité
- Protocole d'entente
- Procédure en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle
- Coûts engendrés
- Entrée en vigueur, suivi et évaluation

Considérations additionnelles :

Veillez à offrir d'autres types d'avantages ou de formes de flexibilité à ceux dont le poste ne permet pas le télétravail pour éviter les perceptions d'iniquité.

04

OFFICIALIZER LA POLITIQUE ET L'ENTENTE

- Communiquer la mise en vigueur de la politique avec les équipes (gestionnaires et personnel)
- Faire signer l'entente de télétravail, si applicable
- Adapter le mode de gestion
- Prévoir de la formation sur les outils technologiques

- Effectuer des suivis réguliers pour veiller à la santé psychologique des employé-es et apporter des solutions en conséquence
- Faire un bilan et émettre des recommandations
- Réviser la politique et les programmes de mobilité durable pour offrir des options complémentaires à la politique de télétravail

05

FAIRE DES SUIVIS ET UN BILAN

Pour aller plus loin :

Consultez les mesures de santé et sécurité du travail qui doivent être mises en place par l'[employeur](#) et par l'[employé-e](#).



L'expertise des CGD métropolitains :

Les CGD métropolitains peuvent vous accompagner dans la rédaction d'une politique ou d'une entente de télétravail, en plus de vous mettre en relation avec des partenaires spécialistes.

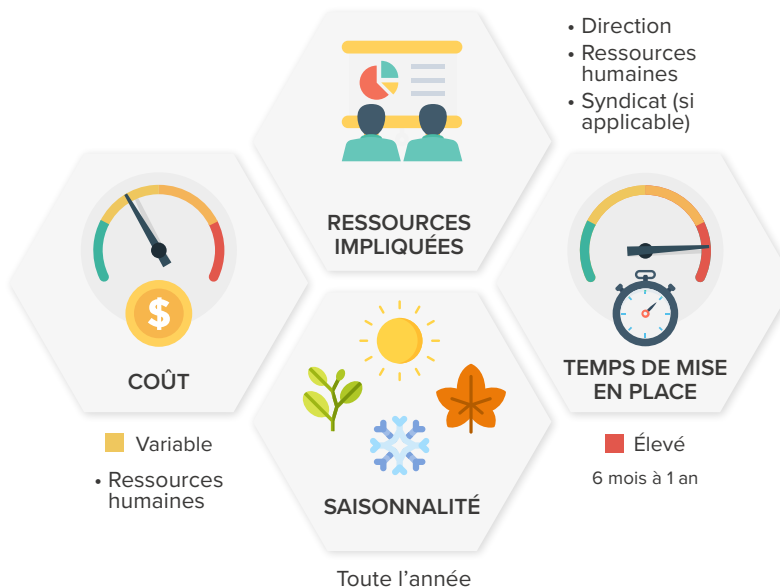


1.3 FLEXIBILITÉ ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Élaborer un programme de déplacements professionnels durables



Le déplacement professionnel doit répondre aux besoins de l'employé-e et de l'employeur tout en étant sécuritaire, efficace (situation d'urgence), efficient (en temps et en coût) et responsable (le plus écologique).



Dans la plupart des organisations, une large proportion des déplacements professionnels est effectuée avec le véhicule personnel de l'employé-e. Cela entraîne des émissions importantes de GES, d'autant plus que les employé-es sont amené-es à utiliser leur véhicule personnel pour leurs déplacements domicile-travail, et occasionne des coûts importants pour l'employeur en indemnité kilométrique. Un programme de déplacements professionnels durables permet de rationaliser le processus de décision relativement aux déplacements professionnels, de réduire les émissions de GES et de diminuer les coûts tout en contribuant aux saines habitudes de vie des employé-es.



- Engagement de la direction dans l'élaboration et la promotion du programme
- Implication de l'ensemble des acteurs clés, dont des représentant-es des employé-es, dès le début de la démarche
- Connaissance de la situation actuelle et des besoins en déplacements professionnels
- Installations et équipements permettant la vidéoconférence pour limiter les déplacements



- Nombre de déplacements ou distances parcourues
- Parts modales des déplacements professionnels
- Utilisation des outils de réunion à distance
- Quantité de GES épargnés
- Économies effectuées via le programme
- Taux de satisfaction du personnel



- Rappel des consignes générales dans le programme
- Se laver les mains après un déplacement effectué en transport en commun, en autopartage, en vélo en libre-service ou en taxi
- Rappeler le port obligatoire du masque dans le transport en commun et dans le taxi
- Suggérer le port du masque dans les véhicules d'autopartage
- Fournir le nécessaire de désinfection (gel, lingettes, etc.) pour les véhicules d'autopartage



Pour toutes les recommandations, consulter le site de l'INSPQ

Avec la participation de

Montréal

MOB
MOBILITÉ ALTERNATIVE

VOYAGEZ
FUTÉ

cgdeml
EST DE MONTRÉAL & LANAUDIERE

ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE

01

FORMER UN COMITÉ DE TRAVAIL ET DÉFINIR LES OBJECTIFS

Le comité devrait être formé de membres de la direction générale, des ressources humaines, des ressources financières, des directions d'unités et de représentant-es du personnel pour représenter l'ensemble des considérations.

Les objectifs peuvent regrouper un ou plusieurs des indicateurs suivants :

- Efficacité des déplacements
- Réduction des coûts
- Réduction des émissions de GES
- Réduction du temps de gestion et de demandes de remboursement
- Contribution à la santé du personnel



Consolider les actions :

N'oubliez pas de lier les objectifs aux autres programmes et politiques de l'organisation.

Brosser le portrait de la situation actuelle à partir duquel évaluer les besoins et mesurer le progrès :

- Catégories d'employé-es qui se déplacent
- Fréquence et nature des déplacements
- Modes utilisés
- Coûts de chaque mode pour l'employeur
- Options de transport disponibles
- Modalités de remboursement actuelles
- Possibilité de faire les rencontres en vidéoconférence

L'importance d'un bon diagnostic :

Si les données ne sont pas gérées de manière centralisée, leur collecte auprès des diverses unités administratives est une étape essentielle. Il se peut qu'il soit nécessaire de détailler davantage l'information collectée pour arriver à établir les besoins réels et les alternatives à mettre en place.



02

ÉVALUER LES BESOINS

03

METTRE EN PLACE LES ALTERNATIVES

Choisir le mode le plus approprié au déplacement en fonction de :

- La nécessité du déplacement ou non
- L'optimisation des trajets (distance, durée du trajet et matériel à transporter)
- La possibilité de covoiturage avec les collègues
- La possibilité de jumelage de deux déplacements ou avec du télétravail

Choisir des alternatives à mettre en place :

- Titres de transport en commun ou clés multiusagers BIXI à la disposition du personnel
- Adhésion à un compte corporatif d'autopartage
- Vélos en libre-service avec équipement approprié
- Indemnité pour les employé-es qui utilisent leur titre de transport en commun personnel
- Indemnité kilométrique pour l'usage du transport actif
- Indemnité kilométrique bonifiée pour le covoiturage

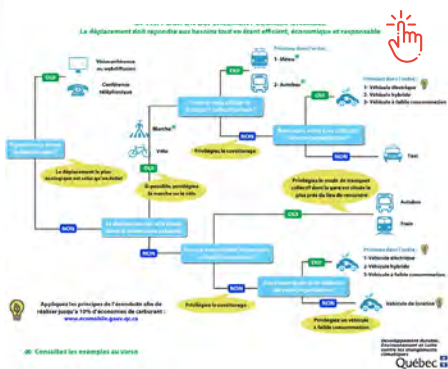
04

FAIRE LE BILAN

La technologie mise à contribution : L'utilisation d'un logiciel de gestion des déplacements professionnels qui centralise les opérations liées à l'ensemble des modes est souhaitable lorsque la taille de l'entreprise et le nombre de déplacements sont importants.



- Gestion des demandes en continu
- Suivi des indicateurs
- Ajustements en fonction de la réaction, au besoin
- Bilan et recommandations



Source : Gouvernement du Québec

Pour aller plus loin :

Malgré tous les efforts pour rendre les déplacements professionnels plus durables, ceux-ci émettront toujours une certaine quantité de GES. Les employeurs peuvent compenser ces GES grâce à divers programmes de compensation, dont: [Planétair](#), la [Bourse Scol'ERE](#) ou encore [Carbone boréal](#).



L'expertise des CGD métropolitains :

Les CGD métropolitains peuvent vous accompagner dans la réalisation d'un portrait des déplacements professionnels, dans la mise en place de mesures alternatives et dans l'estimation des coûts, ainsi que dans la réalisation d'un bilan.

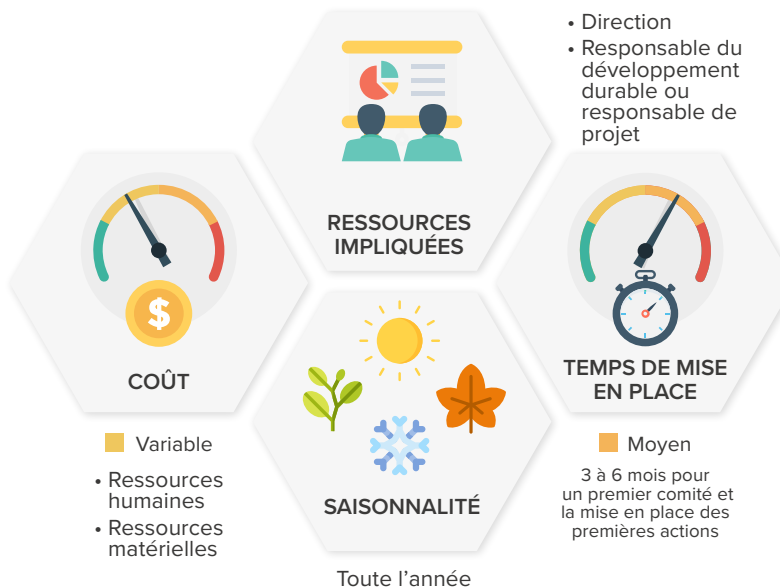


1.4 FLEXIBILITÉ ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Collaborer avec les organisations voisines pour favoriser la mobilité durable



La plupart des mesures en mobilité durable peuvent être déployées à l'échelle sectorielle. Faites appel aux CGD métropolitains pour en savoir davantage!



Alors que la crise sanitaire impacte les déplacements domicile-travail, elle présente un potentiel d'amorcer une réflexion sectorielle de mobilité durable. Ainsi, il peut être bénéfique pour les employeurs d'un même secteur géographique de créer un comité interentreprise afin de partager les efforts liés à l'implantation de mesures. Cette stratégie a pour objectif de réduire les coûts de mise en place en plus d'accroître le bassin d'adhérent-es potentiel-les à différents programmes et mesures de transport durable. De plus, il s'agit d'une bonne occasion de consolider les relations de voisinage et d'entrevoir de nouvelles collaborations possibles.



- Porteur-euse de projet engagé-e et motivé-e
- Lieu de rencontre central et accessible par différents modes de déplacement
- Objectifs clairs, définition de cibles à atteindre et responsabilités partagées entre les membres du comité
- Rencontres fréquentes (semestrielles, par exemple)
- Communications claires et fréquentes



- Nombre d'organisations membres et d'employé-es impacté-es
- Fréquence des rencontres
- Besoins représentés auprès des instances concernées
- Modifications et améliorations apportées pour répondre aux enjeux identifiés
- Implication des organisations participantes
- Adhésion du personnel aux actions du comité



- Privilégier les rencontres du comité via un service de vidéoconférence
- Si les rencontres se tiennent en présentiel, adopter des pratiques sécuritaires :
 - Choisir une salle bien ventilée et permettant une distanciation adéquate entre les participant-es
 - Fournir des produits de désinfection
 - Prioriser un affichage des documents à l'écran



Pour toutes les recommandations, consulter le site de l'INSPQ

Avec la participation de

ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE

01

METTRE EN PLACE UN COMITÉ DE MOBILITÉ DURABLE

- Établir l'orientation et les objectifs du comité
- Définir un-e responsable du comité et un-e animateur-trice
- Cibler des entreprises pour participer au comité, puis les contacter
- Définir un lieu de rencontre et un ordre du jour, puis le faire parvenir aux participant-es



Quelques astuces!

Pour toutes les organisations :

Sonder l'intérêt des entreprises participantes en matière de mobilité durable pour connaître leurs problématiques ainsi que leurs visées (en amont de la planification ou lors de la première rencontre du comité).

Pour les entreprises locataires :

Inclure le gestionnaire immobilier dans le comité afin d'ouvrir la porte à des améliorations potentielles des locaux et du site.

- Évaluer les déplacements et les besoins du personnel au moyen d'un sondage sur les habitudes de déplacements
- Réfléchir collectivement aux enjeux et aux besoins en termes de mobilité
- Préparer et envoyer un compte-rendu aux membres du comité

Des actions qui s'appuient sur un diagnostic sectoriel :

Il peut être intéressant d'amorcer le comité en présentant un diagnostic de la mobilité sectorielle : liens cyclables (sécurité et barrières physiques), options et fréquences de transport collectif, disponibilité de services de vélos en libre-service et d'autopartage, disponibilité ou surcharge des stationnements, etc.



02

ANIMER LE COMITÉ

03

SE MOBILISER POUR LA MISE EN PLACE DES ACTIONS

- Évaluer les coûts et identifier les financements possibles
- Définir un échéancier, un plan d'action clair et des cibles réalistes à atteindre
- Au besoin, former des sous-groupes de travail qui seront responsables d'une thématique ou d'une action
- Impliquer les ressources nécessaires
- Identifier les indicateurs de succès
- Assurer un suivi quant à la réalisation des tâches



Choisir les actions du comité :

Les projets peuvent être aussi diversifiés que l'amélioration des voies cyclables, l'installation d'abris à vélo sécuritaires, l'organisation d'une activité de sensibilisation à la mobilité, la représentation de vos besoins pour des améliorations au transport collectif, la mutualisation d'espaces de stationnement ou l'installation de bornes pour voitures électriques.

Profiter des comités :

- Pour faire découvrir votre expertise à vos voisins
- Pour traiter d'autres sujets d'intérêt commun comme le développement durable ou le partage de ressources



- Évaluer les actions mises en place et la satisfaction des employé-es au moyen d'un sondage ou en recueillant les commentaires
- Effectuer un suivi des indicateurs de succès identifiés
- Définir de nouvelles cibles à atteindre ou des actions complémentaires à mettre en place pour l'année à venir

04

FAIRE LE BILAN (ANNUELLEMENT)

L'expertise des CGD métropolitains :

Les CGD métropolitains peuvent vous accompagner dans toutes les étapes de cette mesure et, grâce à leur réseau partenaires, vous aider à représenter vos besoins auprès des instances de mobilité pertinentes. Cela dit, dans la majorité des cas, la force est dans le nombre pour faire bouger les choses.



2

ACTIVITÉS CORPORATIVES

Pour garder le moral des troupes, pour éviter un retour au tout à l'auto, pour ouvrir les horizons : toutes les raisons sont bonnes pour organiser une activité visant à promouvoir les transports durables. Qu'elles soient réalisées en présentiel ou en virtuel, vous découvrirez dans cette section comment adapter vos activités corporatives au contexte sanitaire actuel.



DANS CETTE SECTION :

2.1 Informer et sensibiliser le personnel aux alternatives à l'auto solo

2.2 Mobiliser le personnel à l'essai et à l'usage des alternatives à l'auto solo

MODES DURABLES CONCERNÉS :



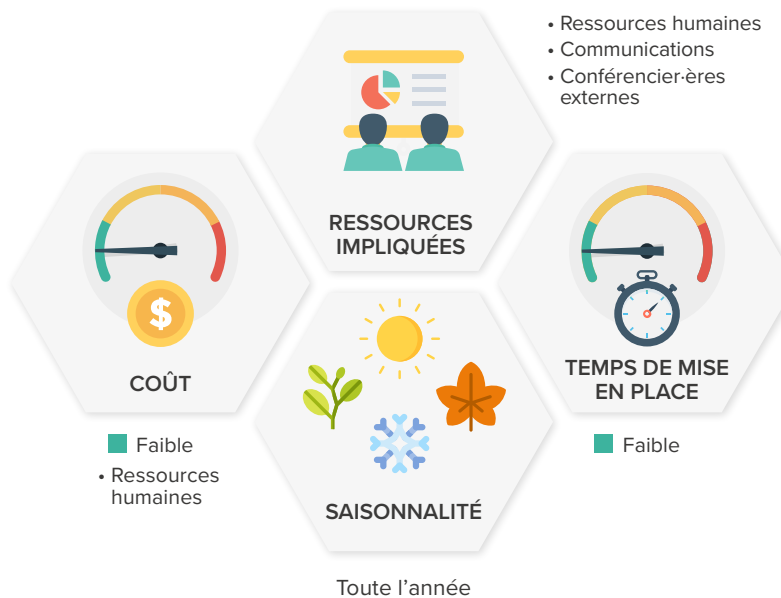
2.1

ACTIVITÉS CORPORATIVES

Informez et sensibilisez le personnel aux alternatives à l'auto solo



Informez et sensibilisez, une combinaison gagnante pour mobiliser et favoriser une prise de conscience individuelle et collective!



Organisez une conférence lors de la pause du midi ou au moment jugé le plus opportun dans l'objectif d'informer les employé-es sur un sujet en lien avec la mobilité durable. Le midi-conférence peut être axé sur la pratique d'un mode, l'entretien de ce mode, les avantages, les inconvénients ainsi que les options et les modalités entourant le sujet sélectionné. Ces midi-conférences peuvent être organisés en parallèle avec d'autres actions mises en place par l'employeur ou d'autres événements de mobilité durable, pour en faire leur promotion et favoriser leur succès.



- Disponibilité et qualité des conférencier-ères
- Intérêt du personnel pour le sujet sélectionné
- Nomination d'une personne responsable du projet
- Promotion de l'événement au sein de l'organisation au moins deux semaines à l'avance



- Nombre de participant-es à l'activité
- Nombre de participant-es au tirage
- Taux de satisfaction des participant-es

Le saviez-vous? Des activités de promotion en mobilité durable sont des actions concrètes reflétant la vision et les valeurs de votre entreprise en plus de favoriser le développement d'une culture d'entreprise écoresponsable.



- Prioriser les événements en ligne (webinaires, conférences virtuelles, etc.)
- Pour les activités en présentiel (kiosque de mise au point de vélos, par exemple) :
Prévoir un endroit à l'extérieur, si possible
Prévoir du marquage au sol pour maintenir une distanciation de deux mètres entre chaque personne
Prévoir du désinfectant pour les mains
Prévoir un accès à des masques jetables

Pour toutes les recommandations générales, consulter le site de l'INSPQ



Voyez comment Radio-Canada a mis cette mesure en application

Avec la participation de

Montréal

MOB
MOBILITÉ ALTERNATIVE

VOYAGEZ
FUTÉ

cgdeml
EST DE MONTRÉAL & LANAUDE

ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE

01

DÉFINIR L'ÉVÉNEMENT

- Identifier un ou une responsable
- Identifier un-e ou plusieurs conférencier-ères en lien avec le sujet sélectionné
- Identifier le lieu de l'activité et les dates potentielles
- Pour les événements virtuels : choisir une plateforme de présentation
- Pour les événements en présentiel : obtenir l'autorisation d'accès au lieu pour les animateur-trices de l'activité
- Prévoir un budget pour des prix de participation



Considérations sanitaires :

Si l'événement a lieu en présentiel, n'oubliez pas d'informer les participant-es des mesures mises en place pour assurer le respect des restrictions sanitaires.

02

CHOISIR LA THÉMATIQUE DE L'ÉVÉNEMENT

Quelques exemples de thématiques :

Programmes OPUS

Informar les employé-es des modalités et de la procédure d'inscriptions au programme OPUS+ entreprise et Opus & cie.

Vélo

Informar les employé-es sur les meilleures pratiques et les avantages d'utiliser le vélo pour les déplacements utilitaires.

Les conférences présentées par Vélo Québec ont des sujets variés : adopter le vélo comme mode de déplacement (trucs et conseils), rouler en sécurité, avantages de se déplacer en vélo, entretenir son vélo et rouler quatre saisons.

Covoiturage

Informar les employé-es sur les plateformes de covoiturage disponibles ou présenter une plateforme de covoiturage sélectionnée par l'employeur.

03

PRÉPARER LE CONTENU

- Fournir aux conférencier-ières l'information sur le lieu et la date de l'événement et recueillir les coordonnées en cas d'urgence
- Préparer les outils et la documentation à fournir s'il y a lieu

04

PROMOUVOIR L'ACTIVITÉ AUPRÈS DES EMPLOYÉ-ES

- Promouvoir l'événement au sein de l'organisation au moins deux semaines à l'avance
- Faire un rappel par courriel la journée de l'événement

05

FAIRE UN RETOUR SUR L'ÉVÉNEMENT

- Informar les employé-es des sources d'information disponibles pour approfondir le sujet de la conférence
- Mettre en lien les actions mises en place par l'employeur avec le contenu de la conférence

06

FAIRE LE BILAN

- Faire une rétroaction avec les animateur-trices
- Envoyer un sondage de satisfaction aux participant-es
- Préparer un court bilan
- Envoyer un courriel de remerciements aux participant-es

POUR ALLER PLUS LOIN :

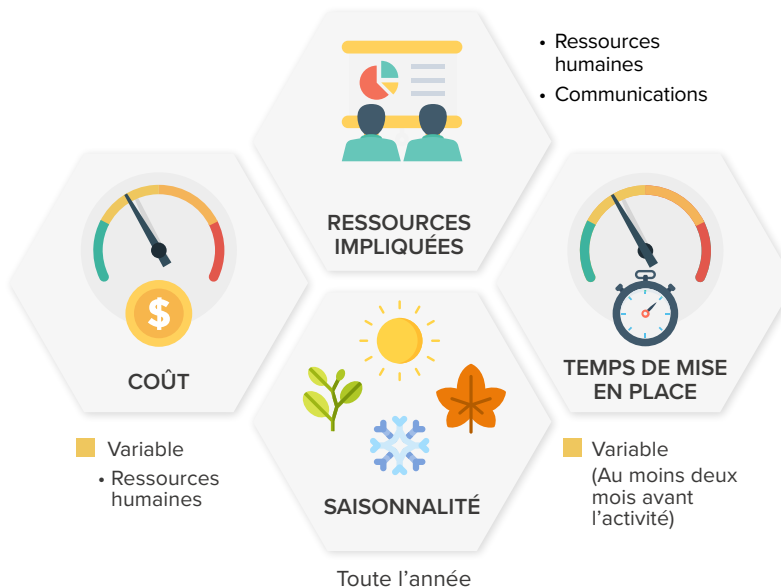
Les CGD métropolitains et leurs partenaires sont disponibles pour animer des midi-conférences sur divers sujets en mobilité durable : programmes OPUS corporatifs, pratique du vélo utilitaire, etc.



2.2

ACTIVITÉS CORPORATIVES

Mobiliser le personnel à l'essai et à l'usage des alternatives à l'auto solo



Mobilisez votre personnel à l'essai et à l'usage des modes alternatifs à l'automobile en solo en organisant une activité ludique pour votre équipe pour faire découvrir et démystifier les types de mobilités douces. Toute activité, qu'elle se déroule en présentiel ou de manière virtuelle, est un moyen de rassembler les membres de votre communauté et de leur donner des outils pour modifier petit à petit leurs habitudes de déplacement. Découvrez quelques exemples d'activités à mettre en place à la page suivante!



- Articulation des messages au personnel dans une stratégie de communication
- Considération de la saisonnalité de certains modes de transport
- Répétition de l'activité au moins deux fois par an pour toucher le plus d'employé-es possible
- Concours, remises de prix et autres incitatifs
- Présence d'ambassadeur-trices en mobilité durable qui font preuve de leadership auprès de leurs collègues



- Nombre de communiqués
- Taux de participation et de demande
- Variation des parts modales
- Nombre et appréciation des activités



- Privilégier les activités à distance lorsque possible
- Organiser des activités extérieures ou des activités intérieures avec un nombre limité de participant-es
- Pour toute activité où il y a proximité physique, orienter les chaises dans la même direction et porter le masque lorsque la distance de deux mètres ne peut pas être respectée
- Désinfecter les mains ainsi que toutes les zones qui ont été touchées par les participant-es
- Rappeler les comportements de prévention adéquats à adopter en fonction des modes de transport ciblés



Pour toutes les recommandations générales, consulter le site de l'INSPQ



Voyez comment Transat a mis cette mesure en application

Avec la participation de

Montréal

MOB
MOBILITÉ ALTERNATIVE

VOYAGEZ
FUTÉ

cgdeml
EST DE MONTRÉAL & LANAUDIERE

ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE

01

DÉFINIR LES ACTIVITÉS

Il existe plusieurs activités ludiques envisageables pour démystifier certains modes de transport. Quelques exemples d'activités :

- Entretiens ou cours de mécanique vélo
- Ateliers de réseautage pour covoitureur-euses
- Jumelage cycliste expérimenté-e-débutant-e pour l'essai de trajet
- Défis ou compétitions amicales
- Essais de transport collectif, de vélo, d'autopartage
- Comités d'employé-es-ambassadeur-drices en mobilité durable
- Semaines ou mois thématiques pour différents modes de transport



Considérations sanitaires :

Si l'événement a lieu en présentiel, n'oubliez pas d'informer les participant-es des mesures mises en place pour assurer le respect des restrictions sanitaires.

02

DÉFINIR LE BUDGET ALLOUÉ

Chaque activité a un coût différent.

Il importe de déterminer les étapes qu'il est possible de prendre en charge à l'interne et celles qu'il faudra déléguer à l'externe

Les CGD métropolitains peuvent vous proposer une offre personnalisée afin de répondre aux attentes de vos employé-es et de faire de votre activité un succès.

Les CGD peuvent aussi vous référer aux partenaires pertinents dans l'organisation de votre activité



Choisir la bonne date :

Ayez en tête une date pour votre événement, en tenant compte des conditions météorologiques si celui-ci doit avoir lieu à l'extérieur. Il est préférable de prévoir deux mois d'avance.

03

CHOISIR UNE DATE

04

PROMOUVOIR L'INSCRIPTION À L'ACTIVITÉ

- Créer des visuels de communication et des messages
- Créer un formulaire d'inscription
- Utiliser tous les moyens de communication (infolettre, courriels, journal interne, intranet)
- Informer les gestionnaires d'équipe pour que l'information circule

05

TENIR L'ACTIVITÉ

- S'assurer que tout le matériel nécessaire soit disponible pour que l'activité ait lieu
- Créer une signalétique de l'événement
- Prévoir et aménager l'espace dans lequel aura lieu l'activité
- Accueillir le fournisseur qui animera l'activité, s'il y a lieu
- Être présent pour diriger les participant-es vers l'activité et répondre aux questions
- Respecter les règles sanitaires en vigueur



Sondez le personnel et organisez plusieurs activités car tou-ttes les employé-es n'ont pas les mêmes attentes. Vous créerez ainsi un événement et suscitez l'intérêt d'un plus grand nombre de personnes.

Questionnez les participant-es sur l'activité pour connaître leur appréciation et faites part de vos remarques à la direction, aux partenaires et aux fournisseurs.

Si l'activité est un succès, renouvelez l'expérience et bonifiez l'événement pour qu'il demeure intéressant.

06

FAIRE UN BILAN



Pour aller plus loin :

Le Défi sans auto solo est une compétition amicale entre les entreprises et les institutions de toutes les régions de la province ayant lieu chaque année en septembre. Participez-y pour encourager votre personnel à réduire leurs déplacements en automobile en solo.



Inspirez-vous :

Cyclo-Chrome offre des formations vélo en entreprise. Voyez comment la SDC District Central les a accueilli pour la Vélo-Fête.



3

INFRASTRUCTURES ET ÉQUIPEMENTS

Cette section aborde les équipements et les infrastructures à mettre en place pour les besoins du transport actif en été comme en hiver, ainsi que les choix de localisation du lieu d'emploi qui faciliteront les déplacements durables. Dans le contexte sanitaire actuel, les bienfaits de la mobilité active sur la santé physique et mentale ne sont plus à prouver et permettent de répondre aux recommandations en termes de distanciation physique. De plus, si les mesures proposées dans cette section peuvent avoir une incidence directe sur les choix de mobilité du personnel, elles peuvent également être bénéfiques pour le recrutement et la rétention de nouveaux talents.



DANS CETTE SECTION :

3.1 Prioriser une localisation écoresponsable des bureaux facilitant l'accès aux transports durables

3.2 Optimiser son site et ses locaux en faveur des cyclistes et des coureur-euses

3.3 Optimiser son site et ses locaux pour favoriser le transport actif en saison hivernale

3.4 Aménager des allées piétonnes et cyclables sur son site pour favoriser les déplacements actifs

MODES DURABLES CONCERNÉS :



3.1

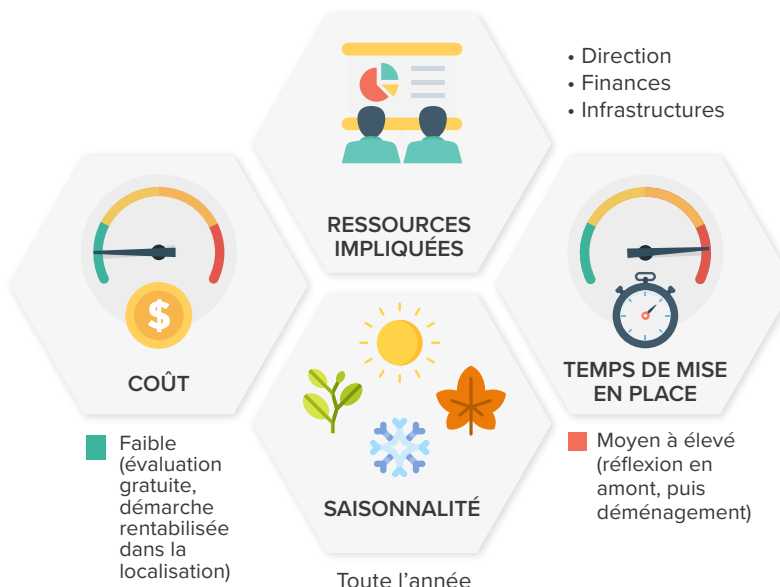
INFRASTRUCTURES ET ÉQUIPEMENTS

Prioriser une localisation écoresponsable facilitant l'accès aux transports durables



La localisation écoresponsable contribue à la fois à la prospérité de l'entreprise, au bien-être des employé-es, à la collectivité et à l'environnement. Elle est un excellent moyen de se distinguer pour attirer les meilleurs talents.

Source : Vivre en ville, 2020



Opter pour un emplacement écoresponsable, c'est choisir un lieu qui apporte une plus-value économique, qui représente un deuxième milieu de vie pour les employé-es, qui minimise l'empreinte écologique des déplacements liés au travail, en plus d'être un lieu bénéfique pour la santé. C'est un moyen d'être à proximité du réseau structurant de transport collectif et actif. Il est possible d'évaluer l'indice d'écoresponsabilité de vos locaux actuels ou d'un autre emplacement pour le déménagement, l'ouverture d'un bureau satellite ou la construction d'un nouveau site.



FACTEURS DE SUCCÈS

- Accès à des commerces et des services de proximité ainsi qu'aux transports durables
- Intégration des considérations environnementales et éthiques
- Utilisation du [guide de Vivre en Ville](#) pour en savoir plus sur la localisation écoresponsable
- Calcul de l'indice d'écoresponsabilité des adresses envisagées sur la plateforme localisation-ecoresponsable.com



INDICATEURS DE SUIVI

- Taux de satisfaction du personnel
- Taux de recrutement
- Temps de parcours domicile-travail
- Parts modales des employé-es
- Bilan des émissions de gaz à effet de serre

Le saviez-vous? La proximité de commerces et de services facilite les déplacements du personnel : ils ont accès à plusieurs options pour dîner ou faire leurs courses après le travail.



RECOMMANDATIONS SANITAIRES

- Limiter le nombre de personnes au bureau, privilégier des équipes stables et favoriser la distanciation sociale
- Fournir le nécessaire de désinfection des mains et des espaces



Pour toutes les recommandations pertinentes, consultez le site de l'INSPQ

Avec la participation de

Montréal

MOB
MOBILITÉ ALTERNATIVE

VOYAGEZ
FUTÉ

cgdeml
EST DE MONTRÉAL & LAVAL

ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE

01

ÉVALUER LES BESOINS ET CRITÈRES

Établir les critères de sélection habituels et les besoins spécifiques :

- Superficie des locaux
- Budget et échéancier
- Lieux de résidence et parts modales des employé-es
- Bassin d'emploi ou de recrutement
- Proximité de la clientèle et des fournisseurs



Mettre la chance de son côté :

Favoriser en amont une localisation bien desservie par les réseaux de transport collectifs et actifs, correspondant le plus souvent à des secteurs mixtes et denses, c'est dès le départ augmenter les chances de succès d'un programme de mobilité durable en entreprise.

- Se documenter sur la localisation écoresponsable
- Intégrer les principes à respecter dans la recherche
- Sensibiliser et convaincre les décideurs grâce aux arguments et aux exemples d'entreprises

- Établir ses stratégies selon le profil de son entreprise, par exemple :
 - Petite entreprise impliquée dans sa communauté
 - Entreprise en croissance rapide
 - Grande entreprise avec de nombreux emplois spécialisés

02

INTÉGRER LES CRITÈRES DANS LA RECHERCHE DE NOUVEAUX BUREAUX

03

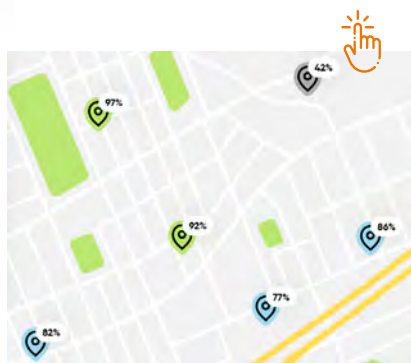
SÉLECTIONNER DES SECTEURS FAVORABLES

- Sélectionner des secteurs qui correspondent aux critères
- Concentrer ses recherches de bureaux sur les périmètres identifiés

04

CIBLER LES EMPLACEMENTS

- Présélection de locaux dans les secteurs ciblés selon vos critères et les besoins identifiés
- Possibilité d'avoir recours à un courtier immobilier (dans ce cas, bien lui présenter les besoins de localisation écoresponsable)



Source: Vivre en ville

05

ÉVALUER ET COMPARER

- Évaluer les sites selon les critères retenus
- Calculer et comparer les indices d'écoresponsabilité de différents locaux
- Calculer les coûts d'opportunité
- Interpréter les résultats
- Choisir un emplacement

Pour aller plus loin :



Le site localisation-ecoresponsable.com de Vivre en Ville permet d'évaluer gratuitement et en toute confidentialité l'indice d'écoresponsabilité d'autant d'adresses que vous le souhaitez.



Expertise des CGD :

Les CGD métropolitains peuvent vous accompagner dans l'analyse de zones d'accessibilité en modes de transport alternatifs de votre organisation, évaluer le potentiel réel d'employé-es s'y localisant et ainsi vous aider à les inciter à se déplacer durablement!



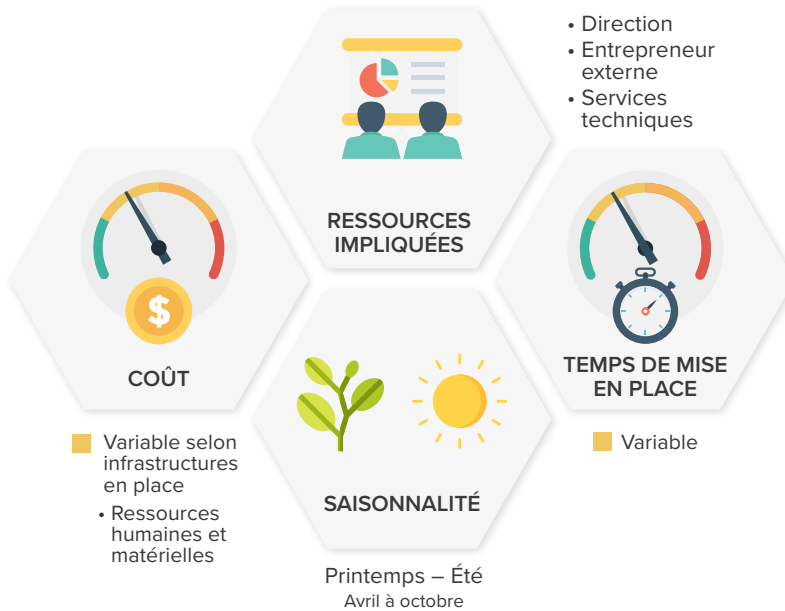
3.2

INFRASTRUCTURES ET ÉQUIPEMENTS

Optimiser son site et ses locaux pour les besoins des cyclistes et des coureur·euses



Encouragez les employé·es à venir travailler en vélo et faites la promotion de ses multiples avantages (énergisant, économique, écologique, etc.)!



Les cyclistes, les coureur·euses et les autres utilisateur·trices du transport actif effectuent un effort physique pour réaliser leurs déplacements. La distance, la topographie et les conditions météorologiques sont des facteurs qui augmentent l'intensité et l'effort demandé. Les infrastructures dédiées à l'hygiène du personnel et à l'entreposage de leur matériel sur le lieu d'emploi sont susceptibles de les encourager à maintenir ou à augmenter leur utilisation des modes actifs. Ces aménagements peuvent également être un facteur déterminant pour plusieurs personnes dans un transfert modal vers un mode actif.



FACTEURS DE SUCCÈS

- Information, signalisation et communication auprès des employé·es sur la localisation et le type d'infrastructures disponibles au sein de l'organisation
- Présence de voies cyclables sécuritaires et conviviales à proximité
- Information sur les voies cyclables, et connaissance des employé·es sur la pratique du vélo en ville

Le saviez-vous? À moins d'habiter à 13 km ou plus de votre destination, le vélo est une option facile et efficace! Comptez moins de 25 minutes, de porte à porte pour moins de 6 km, et entre 25 et 50 minutes pour un déplacement de 6 à 12 km



INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre de supports, de casiers, de douches, et d'autres équipements installés
- Ratio d'équipements par employé·e
- Taux d'utilisation des équipements
- Connaissance des équipements et taux de satisfaction des participant·es



RECOMMANDATIONS SANITAIRES

- Pour les vélos en libre-service, nettoyer les mains avant et après l'usage
- Privilégier les rues peu achalandées lors de la pratique du vélo pour permettre la distanciation physique
- Prévoir du désinfectant à main dans les installations



Pour toutes les recommandations pertinentes, consultez le site de l'INSPQ



Voyez comment le Mouvement Desjardins a mis cette mesure en application

Avec la participation de

Montréal

MOB
MOBILITÉ ALTERNATIVE

VOYAGEZ
FUTÉ

cgdeml
EST DE MONTRÉAL & LANAUDIERE

ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE

01

ÉVALUER LES INFRASTRUCTURES

Recenser les éléments suivants :

- Nombre de supports à vélo
- Type de supports à vélo
- Localisation des supports
- Protection contre les intempéries
- Sécurité et entretien
- Nombre de douches
- Disponibilité de vestiaires
- Nombre de casiers et de cabines

02

ÉVALUER LES BESOINS ET LES RESSOURCES DISPONIBLES

Au moyen d'un sondage auprès des employé-es ou d'observations :

- Déterminer si le stationnement intérieur/extérieur sera couvert et si l'accès doit être contrôlé ou libre
- Évaluer le nombre d'organisations intéressées par la mutualisation des ressources
- Les parts modales de transport actif estivales et l'intérêt

Stationnement vélo

- Considérer le ratio : 1 place / 40 employé-es
- Respecter les dégagements prescrits
- Localiser à moins de 50 mètres d'une entrée
- Choisir le bon support :
 - Possibilité de cadenasser à la fois la roue avant et le cadre
 - Matériaux durables (ex. : acier inoxydable)
 - Facilité d'entretien
 - Coût moyen entre 250 \$ et 2 500 \$

Douches et vestiaires

- Considérer le ratio : 1 douche / 40 employé-es
- S'il est impossible d'installer des douches :
 - Créer un partenariat avec une entreprise voisine pour l'accès aux douches (pensez à rédiger une entente)
 - Promouvoir une application mobile qui permet de trouver et d'utiliser des installations sanitaires

Équipements et abris

Considérer l'installation des éléments suivants :

- Un abri pour protéger les vélos des intempéries (à partir de 12 000 \$)
- Une borne de réparation pour les vélos ou un coffre à outils de base et une pompe pour l'entretien des vélos

03

CHOISIR LE(S) TYPE(S) D'INFRASTRUCTURES EN FONCTION DES BESOINS

04

ÉLABORER UN PLAN D'IMPLANTATION ET TROUVER DES FOURNISSEURS

- Établir un budget
- Obtenir les permis nécessaires à la rénovation ou à la construction
- Trouver un contracteur
- Mener des démarches auprès de la Ville ou l'arrondissement pour l'ajout de supports à vélo
- Entamer une demande de stationnement vélos auprès du gestionnaire d'immeuble (des astuces sont disponibles [ici](#))

05

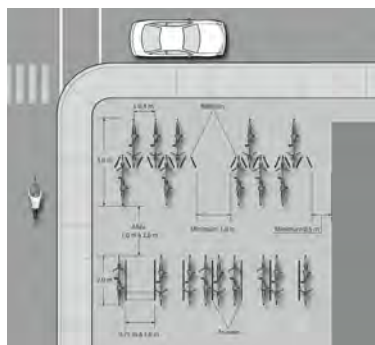
PROMOUVOIR LES NOUVELLES INSTALLATIONS

- Prévoir l'installation d'une nouvelle signalétique pour l'accès aux vestiaires, aux supports ou aux autres infrastructures
- Fournir des ressources (carte du réseau, programmes, etc.) et offrir des activités (formations, conférences, cours pratiques, etc.)
- Intégrer l'information au manuel de l'employé-e
- Effectuer une campagne de promotion et offrir des mesures incitatives

06

FAIRE LE BILAN

Faire le bilan annuel d'utilisation et d'appréciation des infrastructures afin de les améliorer au besoin



Source : Vélo Québec

Pour aller plus loin :

Certification
VÉLOSYMPATHIQUE



Ressources :

Les CGD métropolitains sont mandatés par Vélo Québec pour réaliser des visites d'expertise en aménagement de stationnement vélo. Pensez à les contacter pour réaliser une démarche.



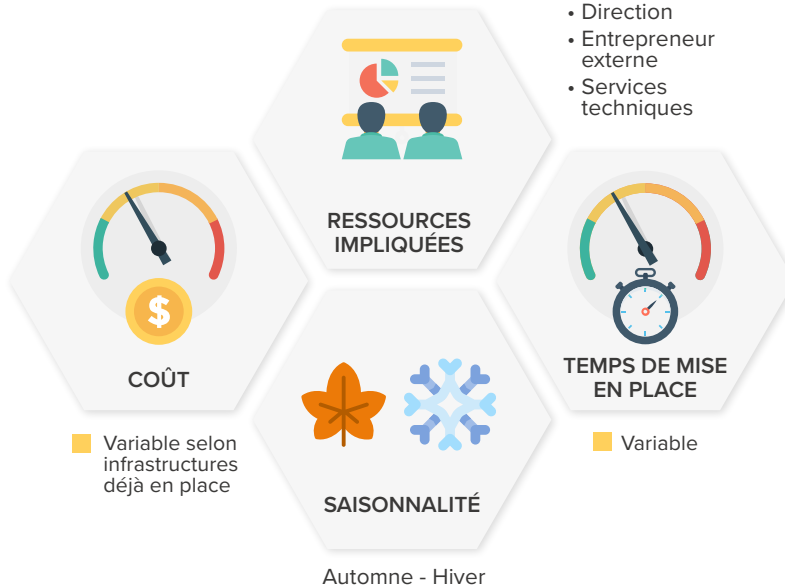
3.3

INFRASTRUCTURES ET ÉQUIPEMENTS

Optimiser son site et ses locaux pour favoriser le transport actif en saison hivernale



L'Action citoyenne à vélo, connue sous le nom « 2 roues, 4 saisons » est une action symbolique pour la promotion du vélo 4 saisons. Visionnez des capsules vidéo regroupant les meilleurs conseils pour débuter dans la pratique du vélo 4 saisons.



La marche, la course à pied et le vélo sont des activités à promouvoir puisqu'elles constituent un loisir et un mode de déplacement permettant de rencontrer les recommandations en matière d'activité physique quotidienne (INSPQ, 2020). En mettant en place ou en bonifiant ses infrastructures et ses équipements afin de les adapter pour la pratique du transport actif en hiver, les organisations contribuent à créer une ambiance de travail dynamique et rassembleuse qui favorise la santé physique et mentale des employé·es à l'année. Cette mesure encourage les autres modes alternatifs dont plusieurs combinent le transport actif, tel que la marche de la station de métro ou de l'arrêt d'autobus.

 FACTEUR DE SUCCÈS	• Accès à un stationnement couvert, idéalement intérieur à l'abri des intempéries • Communication auprès des employé·es sur la localisation et les infrastructures cyclistes et piétonnes adaptées à l'hiver disponibles • Information sur les voies cyclables hivernales et connaissance des employé·es sur la pratique du vélo urbain hivernal Le saviez-vous ? L'implantation de mesures favorisant l'adoption d'un « cocktail transport », selon la saison, permettra à votre personnel de choisir graduellement le transport actif!
 INDICATEURS DE SUIVI	• Nombre de supports, casiers, douches, pompes et bornes mécaniques vélo installés • Ratio d'équipements par employé·e • Part modale des cyclistes hivernaux • Taux d'utilisation des équipements • Satisfaction des participant·es
 RECOMMANDATIONS SANITAIRES	• Nombre de personnes limité et port du couvre-visage dans le stationnement et les vestiaires • Vélos en libre-service, nettoyage des mains avant et après usage • Disposer des produits de désinfection aux entrées et sorties • Privilégier les rues peu achalandées Pour toutes les recommandations pertinentes, consultez le site de l'INSPQ



Voyez comment Effenco a mis cette mesure en application

Avec la participation de

Montréal

MOBA
MOBILITÉ ALTERNATIVE

VOYAGEZ
FUTÉ

cgdeml
EST DE MONTRÉAL & LANAUDIERE

ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE

01

ÉVALUER LES INFRASTRUCTURES

- Recenser les éléments suivants en plus de ceux présentés dans la fiche 3.2:**
- Espace intérieur disponible
 - Protection contre les intempéries
 - Voies actives à déneiger

02

ÉVALUER LES BESOINS ET LES RESSOURCES DISPONIBLES

Au moyen d'un sondage auprès des employé-es ou d'observations :

- Déterminer si le stationnement intérieur/extérieur sera couvert et si l'accès doit être contrôlé ou libre
- Évaluer le nombre d'organisations intéressées par la mutualisation des ressources
- Les parts modales de transport actif hivernales et l'intérêt

Stationnement vélo

- Considérer le ratio : 1 place / 40 employé-es
- Respecter les dégagements prescrits
- Localiser à moins de 50 mètres d'une entrée
- Choisir le bon support :
 - Possibilité de cadenasser à la fois la roue avant et le cadre
 - Matériaux durables (ex. : acier inoxydable)
 - Facilité d'entretien
 - Coût moyen entre 250 \$ et 2 500 \$

Douches et vestiaires

- Considérer le ratio : 1 douche / 40 employé-es
- S'il est impossible d'installer des douches :
 - Créer un partenariat avec une entreprise voisine pour l'accès aux douches (pensez à rédiger une entente)
 - Promouvoir une application mobile qui permet de trouver et d'utiliser des installations sanitaires

Équipements et abris

Considérer l'installation des éléments suivants :

- Un abri pour protéger les vélos des intempéries (à partir de 12 000 \$)
- Une borne de réparation pour les vélos ou un coffre à outils de base et une pompe pour l'entretien des vélos

03

CHOISIR LE(S) TYPE(S) D'INFRASTRUCTURE EN FONCTION DES BESOINS

04

ÉLABORER UN PLAN D'IMPLANTATION ET TROUVER DES FOURNISSEURS

- Établir un budget
- Obtenir les permis nécessaires à la rénovation ou à la construction
- Trouver un contracteur
- Mener des démarches auprès de la Ville ou l'arrondissement pour le déneigement des pistes cyclables et piétonnes
- Entamer une demande de stationnement vélos auprès du gestionnaire d'immeuble (des astuces sont disponibles [ici](#))

05

PROMOUVOIR LES NOUVELLES INSTALLATIONS

- Prévoir l'installation d'une nouvelle signalétique où seront situés les vestiaires et les accès au stationnement
- Fournir des ressources au début de l'hiver (carte du réseau blanc, programme, etc.) et offrir formations, conférence, cours pratique, etc.
- Intégrer l'information au manuel de l'employé
- Lancer une campagne de promotion (Voir la campagne [Hiver à vélo de Vélo Québec](#))

Considérations hivernales importantes :

- Déneiger et déglacer les allées piétonnes et cyclables dans le périmètre de son établissement et du domaine public.
- Concevoir équipements et infrastructures pour les quatre saisons (espaces intérieurs, toit protégeant des intempéries, flotte de vélos adaptés à l'hiver, etc.)
- Promouvoir les vélos en libre-service, dès le début et jusqu'à la fin de la saison

Faire le bilan annuel d'utilisation des infrastructures et d'appréciation, afin de les améliorer au besoin.

06

FAIRE LE BILAN

Pour aller plus loin :

Une allocation périodique, une indemnité kilométrique, une indemnité stationnement, le remboursement des frais d'équipement ou d'entretien et le retour à domicile garanti sont des incitatifs financiers intéressants pour encourager vos employé-es à adopter les modes actifs!



Expertise des CGD :

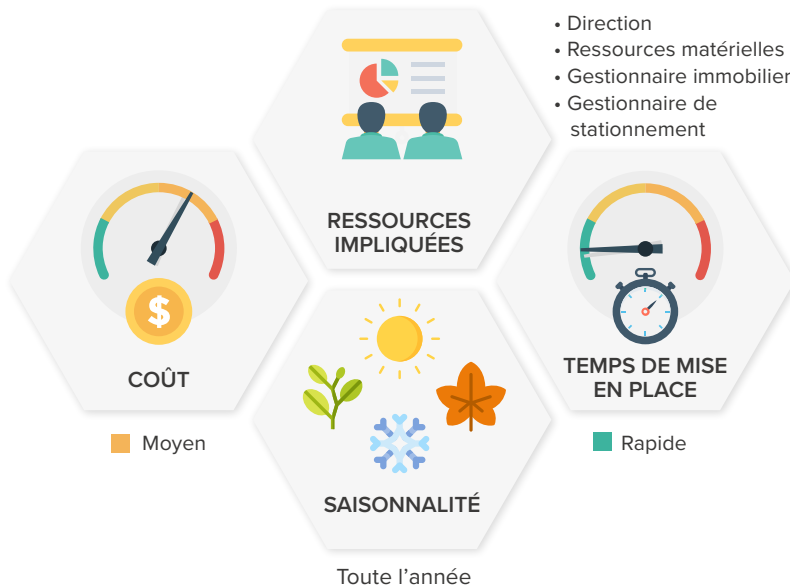
Les CGD métropolitains sont mandatés par Vélo Québec pour réaliser des visites d'expertise en aménagement de stationnement vélo. Pensez à les contacter pour réaliser une démarche ou pour vos projets complexes.



3.4

INFRASTRUCTURES ET ÉQUIPEMENTS

**Aménager des allées
piétonnes et cyclables sur
son site pour favoriser
les déplacements
actifs**



Les employeurs peuvent contribuer à rendre les premiers et les derniers mètres à pied et à vélo conviviaux et sécurisés pour favoriser les déplacements actifs et les liaisons avec les infrastructures de modes alternatifs. L'aménagement de signalisation et de corridors actifs sur le site ou dans le stationnement permet aux usager-ères de tous les modes d'avoir un espace dédié où circuler sur le lieu d'emploi. Selon Vélo Québec, « les mesures mises en place devront répondre aux besoins des piéton-nes et des cyclistes pour assurer l'efficacité des déplacements, par la continuité et la connectivité des aménagements et pour permettre le confort et la sécurité des piéton-nes et des cyclistes, jamais des uns aux dépens des autres. »



FACTEURS DE SUCCÈS

- Priorisation des usager-ères les plus vulnérables (limitations visuelles et fonctionnelles)
- Arrimage entre la planification de l'organisation et celle de la municipalité
- Budget pour l'aménagement et pour l'entretien
- Mise en place des mesures d'atténuation de la vitesse des automobilistes



INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre de passages quotidiens
- Taux de satisfaction du personnel
- Sentiment de sécurité des piéton-nes et des cyclistes
- Variation des parts modales



RECOMMANDATIONS SANITAIRES

- Disposer de produits de désinfection aux entrées et sorties du bâtiment
- Accorder l'espace nécessaire permettant la distanciation sociale entre les usager-ères
- Encourager le port du masque sur le site de l'entreprise



Pour toutes les recommandations, consulter le site de l'INSPQ

Avec la participation de

Montréal

MOB
MOBILITÉ ALTERNATIVE

VOYAGEZ
FUTÉ

cgdeml
EST DE MONTRÉAL & LANAUDIERE

ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE

01

IDENTIFIER LES BESOINS DES PIÉTON-NES ET DES CYCLISTES

Pour les piéton-nes

- Le niveau de service offert par le corridor piéton dépend de sa largeur :
 - 1 m permet la circulation à la file, sans croisement ni dépassement
 - 1,5 m permet la circulation côte à côte de deux personnes d'un même ménage, sans croisement ni dépassement
 - 3,2 m permet le croisement ou le dépassement en conservant une distance de deux mètres entre les personnes
- Séparation physique ponctuelle (ex: bollards, cônes, balises) ou continue (ex: bordure, barrière)

Pour les cyclistes

- Le niveau de service offert par la piste cyclable temporaire dépend de sa largeur :
 - 1,8 m permet la circulation à la file, sans croisement ni dépassement
 - 2,5 m permet la circulation côte à côte de deux personnes d'un même ménage et les dépassements sécuritaires à l'intérieur de la piste cyclable, mais avec une séparation inférieure à deux mètres
 - 3,5 m permet les dépassements sécuritaires à l'intérieur de la piste cyclable en conservant une distance de deux mètres entre les cyclistes

Source: Vélo Québec

Déterminer le parcours de l'allée piétonne, de manière à permettre la circulation sécuritaire et efficace des personnes, des vélos et des voitures :

- Identifier les zones conflictuelles ou dangereuses du site ou du stationnement afin d'y remédier
- Prévoir l'installation d'une nouvelle signalétique (temporaire ou permanente) pour guider les usager-ères ainsi qu'un marquage au sol évocateur (généralement blanc ou vert)
- S'assurer de l'harmonisation avec les installations comme les stationnements pour vélos

Considérer les lignes de désir comme nouvelles voies d'accès potentielles :

Il s'agit de sentiers tracés sous l'usage répété de piéton-nes qui pourraient être visibles sur votre site. Elles renseignent de manière générale sur les chemins empruntés naturellement par les marcheur-euses.



03

IDENTIFIER LES MODALITÉS DU CORRIDOR ACTIF

04

ÉLABORER UN PLAN D'IMPLANTATION

- Établir un budget
- Trouver un contracteur
- Évaluer les besoins complémentaires possibles :
 - Installation d'un stationnement vélo,
 - Installation d'une borne de réparation vélo
 - Aménagement de douches, de vestiaires et de casiers sur le lieu d'emploi



Penser à tous les usager-ères

Des considérations supplémentaires sont à prévoir pour accommoder les personnes ayant des limitations fonctionnelles et visuelles :

- Prévoir des abaissements de trottoir pour les personnes à mobilité réduite
- Prévoir des repères physiques et visuels pour orienter dans le corridor.

Partager les efforts :

Considérer la collaboration avec des entreprises voisines et avec l'arrondissement pour maximiser votre impact sur la mobilité sectorielle.



Évaluer et améliorer les aménagements

Revoir et ajuster en fonction de vos observations, des commentaires reçus

Ces infrastructures et équipements ne favorisent pas seulement les modes actifs, ils doivent aussi compléter des stationnements écoresponsables, la desserte en transport collectif et peuvent se mener avec l'appui des municipalités.

06

FAIRE LE BILAN

Pour aller plus loin :

Certification
VÉLOSYPATHIQUE



L'expertise des CGD métropolitains :

Les CGD métropolitains peuvent vous accompagner dans l'évaluation des besoins et des coûts, dans la mise en lien avec les différents fournisseurs ainsi qu'avec votre arrondissement.



4

INCITATIFS FINANCIERS

Les incitatifs financiers sont généralement les plus déterminants lorsqu'il s'agit d'effectuer un transfert modal. Toutefois, le changement de mode peut être accompagné d'une certaine crainte de perdre la flexibilité associée à l'automobile. Cette section présente plusieurs programmes et politiques qui permettront de réduire la pression sur le stationnement, mais aussi de sécuriser et d'accompagner le personnel dans l'adoption d'un mode de transport durable.



DANS CETTE SECTION :

- 4.1 Mettre en place des incitatifs à la pratique du vélo en libre-service
- 4.2 Offrir une allocation de transport durable aux usager·ères d'un mode de transport alternatif
- 4.3 Adhérer aux programmes corporatifs de transport collectif
- 4.4 Adhérer à un programme corporatif d'un service d'autopartage
- 4.5 Instaurer un programme de retour garanti à domicile en cas d'imprévu ou d'urgence
- 4.6 Mettre en place un programme d'indemnité équitable de stationnement (parking cash-out)

MODES DURABLES CONCERNÉS :

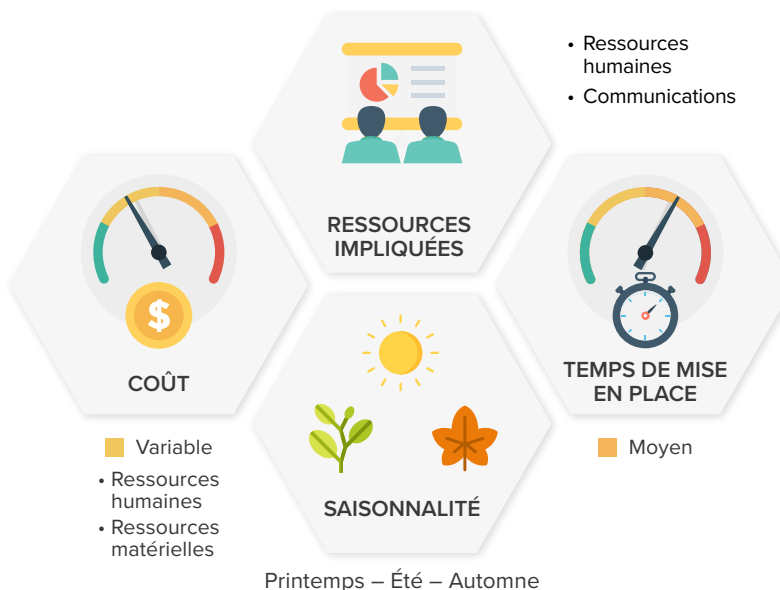


4.1 INCITATIFS FINANCIERS

Mettre en place des incitatifs à la pratique du vélo en libre-service



Pour les déplacements professionnels et personnels, abonnez votre personnel au service de vélo-partage de BIXI ou créez votre propre flotte de vélos en libre-service.



En tant qu'employeur, il est possible de contribuer de plusieurs manières à la mobilité active du personnel, entre autres en finançant l'utilisation d'un service de vélo-partage ou en mettant à la disposition du personnel des vélos en libre-service. Les deux options et les étapes de mise en œuvre sont déclinées séparément à la page suivante.



FACTEURS DE SUCCÈS

- Promotion du programme et des installations auprès des employé-es
- Rabais de groupe BIXI : présence d'une station BIXI et de voies cyclables à proximité
- Flotte de vélos : contrat d'entretien régulier, équipement adéquat (panier, etc.) et stationnement accessible
- Autorisation de l'emprunt pour des déplacements professionnels et personnels, en journée et en soirée (par exemple : retour à la maison en vélo)



INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre d'emprunts
- Quantité de gaz à effet de serre (GES) évitée
- Nombre de kilomètres parcourus
- Utilisation professionnelle et personnelle
- Connaissance de la mesure et taux de satisfaction des participant-es



RECOMMANDATIONS SANITAIRES

- Nettoyer les mains avant et après l'utilisation des vélos en libre-service
- Disposer des produits de désinfection aux entrées et aux sorties de la salle de stationnement des vélos en libre-service
- Encourager le personnel à utiliser les pistes cyclables peu achalandées pour permettre la distanciation physique



Pour les recommandations spécifiques à l'utilisation du vélo en libre-service, consultez le site de BIXI Montréal

Pour toutes les recommandations pour les cyclistes, consultez le site de l'INSPQ



Voyez comment le CÉGEP Marie-Victorin a mis cette mesure en application

Avec la participation de

Montréal

MOB
MOBILITÉ ALTERNATIVE

VOYAGEZ
FUTÉ

cgdeml
EST DE MONTRÉAL & LANAUDE

ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE

OPTION 1 : RABAIS DE GROUPE BIXI

01

SONDER LE PERSONNEL

Il est nécessaire de sonder les employé-es pour connaître le nombre de personnes intéressées.

Le minimum pour obtenir un rabais est de 20 abonnements. Connaître le nombre de personnes intéressées permettra aussi d'élaborer différents scénarios pour l'étape suivante.

02

BONIFIER LE RABAIS

L'employeur peut décider de bonifier le rabais de groupe offert par BIXI. Un calcul des coûts engendrés pour différents scénarios permettra de prendre une décision éclairée quant au budget qui sera consacré à la mesure.

Astuce :

Bien vérifier les offres tarifaires et les programmes partenaires avant de s'engager dans un rabais de groupe. Des combinaisons peuvent être plus avantageuses et à moindre coût pour l'employeur.



L'employeur peut communiquer directement avec BIXI à l'adresse groupe@biximontreal.com pour inscrire l'entreprise au rabais sur les abonnements.

Pour plus d'informations, [consultez le site de BIXI](#)

03

S'INSCRIRE AUPRÈS DE BIXI

OPTION 2: CLÉS MULTIUSAGERS BIXI OU FLOTTE DE VÉLOS EN LIBRE-SERVICE

01

CHOISIR LA FORMULE

Clés multiusagers BIXI

Les clés multiusagers donnent accès à une interface web qui permet de vérifier l'état des clés, des déplacements. Il permet de plus le calcul du nombre de kilomètres parcourus ainsi que le nombre de GES épargnés (idéal pour la rétroaction).

Pour souscrire à un abonnement, [faire appel aux CGD métropolitains](#) ou [consulter BIXI](#).

OU

Flotte de vélos en libre-service

- Évaluer les besoins pour déterminer le type de vélo (traditionnel, pliable ou électrique)
- Déterminer un budget et procéder à l'achat des vélos (acheter tout équipement supplémentaire : casques, cadenas, supports, outils, pompes, etc.)
- Déterminer un lieu sécurisé, à proximité des entrées principales, pour les vélos (considérer un lieu pour l'entrepôt des vélos durant l'hiver)

02

DÉFINIR LES MODALITÉS D'EMPRUNT

Inscrire les modalités d'emprunt dans un guide de l'utilisateur et dans la politique de mobilité durable.

Étapes d'emprunt suggérées :

- Lors du premier emprunt :
- Signature d'une décharge de responsabilité
 - Vérification de l'identité et du statut

À chaque emprunt :

- Présentation de la pièce d'identité
- Inscription au registre d'emprunt et remise de la clé à l'utilisateur

Au retour :

- Échange de la clé contre la pièce d'identité

03

ÉVALUER ET BONIFIER LA FORMULE

Pour aller plus loin :

Favoriser l'équité envers tous les modes de transport en inscrivant son organisation aux programmes corporatifs de transport collectif et d'autopartage.

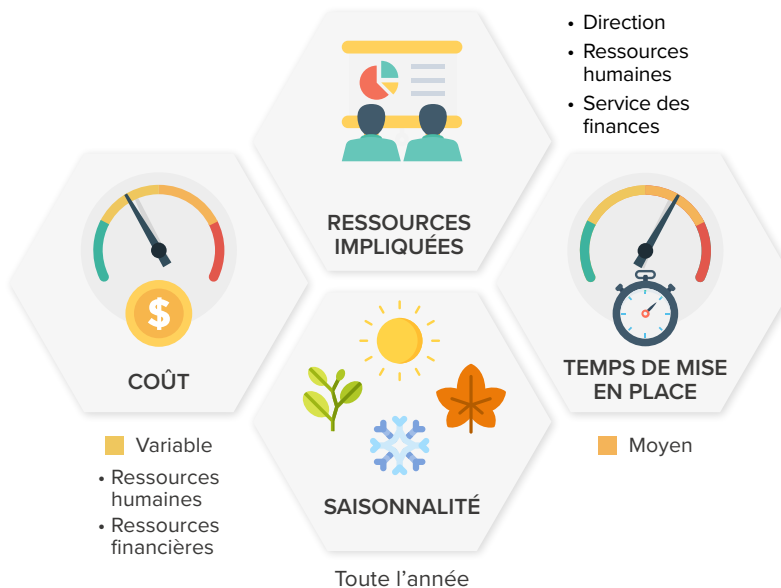


L'expertise des CGD métropolitains :

Les CGD métropolitains vous accompagnent dans le processus d'obtention et de gestion des clés multiusagers, ainsi que dans l'élaboration de modalités d'emprunt adaptées.

4.2 INCITATIFS FINANCIERS

Offrir une allocation de transport durable aux usager·ères d'un mode de transport alternatif



Offrir une allocation transport durable aux usagers de modes alternatifs à l'auto solo, c'est contribuer directement à la réduction de véhicules sur la route et favoriser l'équité entre les incitatifs accordés au personnel. L'allocation vise à inciter les autosolistes au changement de mode, de même qu'à récompenser le personnel qui utilise déjà les transports durables. Cette fiche aborde les différentes manières d'attribuer une allocation ainsi que les règles et procédures à mettre en place.



FACTEURS DE SUCCÈS

- Consultation du personnel en amont de la démarche
- Adaptation de l'allocation selon le contexte de l'organisation
- Promotion des alternatives à l'automobile disponibles pour accéder au lieu d'emploi
- Promotion de l'allocation dans les offres d'emploi et dans la trousse d'accueil des nouveaux·elles employé·es



INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre de participant·es et montant distribué
- Taux d'occupation du stationnement
- Parts modales des transports durables et transfert modal de l'automobile vers les modes durables
- Taux de satisfaction des employé·es



RECOMMANDATIONS SANITAIRES

- Adopter cette mesure lors du retour en présence du personnel afin d'éviter un recours à l'auto solo et une surcharge de la demande en stationnement
- Renseigner et sécuriser le personnel sur les mesures de prévention mises en place par les différents services de mobilité (STM, exo, BIXI, Communauto)
- Aménager des corridors piétons dans le stationnement et sur le site du lieu d'emploi afin de faciliter la distanciation physique



Pour toutes les recommandations, consulter le site de l'INSPQ



Voyez comment les CGD métropolitains ont mis cette mesure en application

Avec la participation de

Montréal

MOB
MOBILITÉ ALTERNATIVE

VOYAGEZ
FUTÉ

cgdeml
EST DE MONTRÉAL & LAVAL

ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE

01

ÉVALUER L'INTÉRÊT ET LES BESOINS

Partir du bon pied en récoltant des données :

Réaliser un sondage sur les habitudes de déplacement du personnel afin de mesurer le potentiel de transfert modal vers un mode durable ainsi que la valeur de l'incitatif à accorder.



La valeur de l'incitatif :

La valeur de l'incitatif demandé se situe souvent bien en-deçà de ce que l'on pense. Un montant symbolique et équitable pourrait être déterminant pour plusieurs. À titre d'exemple, un montant suffisant peut se situer autour de 300 à 400 \$ par année/employé-e. Un montant maximum pourrait correspondre au tarif annuel d'un abonnement de transport collectif de la STM (1 062 \$ en 2020).

Quoi considérer :

- Fixer des cibles annuelles en terme de participant-es et de cases de stationnement épargnées
- Déterminer s'il s'agit d'un incitatif offert à tous ou à une catégorie d'emploi en particulier
- Établir des scénarios de montants offerts aux participant-es
- Déterminer une personne responsable de la gestion du programme et créer un registre pour le suivi et la gestion de l'allocation

Types d'allocation proposés :

- **Remise en argent** : montant mensuel remis sur la paie ou inclus dans le compte de dépenses
- **Certificat-cadeau pour l'achat d'un vélo**
- **Remboursement** d'un titre de transport collectif ou d'un abonnement à un service de vélos en libre-service
- **Journée de congé**
- **Passeport mobilité** : produit des CGD métropolitains qui donne accès à une année de mobilité combinée (STM, BIXI et Communauto)
- **Indemnité kilométrique pour le transport durable** : montant remboursé au kilomètre (\$/km) ou somme forfaitaire

02

DÉTERMINER LES MODALITÉS DU PROGRAMME

03

METTRE EN ŒUVRE LE PROGRAMME ET FAIRE LA PROMOTION

- Inscrire et entériner les modalités dans une politique
- Faire la promotion de la mesure auprès du personnel
- Inscrire la mesure dans le manuel de l'employé-e



Votre personnel ne se déplace pas?

Transformez cette mesure en allocation télétravail si votre personnel n'est pas encore autorisé à retourner sur le lieu d'emploi. Cela permettra de combler leurs besoins relatifs à l'installation d'un espace de travail confortable et sécuritaire.

L'indemnité kilométrique vélo-marche (IKVM) démystifiée :

Pour les trajets domicile-travail, l'IKVM peut représenter plusieurs défis, notamment l'alourdissement des processus administratifs. Elle demeure tout de même relativement simple à gérer dans les entreprises de petite et moyenne tailles. En contrepartie, dans le cadre des déplacements professionnels, l'IKVM est une alternative adaptée et complémentaire au remboursement kilométrique classique.

- Effectuer un bilan annuel de l'utilisation de la mesure et du transfert modal effectué par le personnel
- Effectuer une évaluation auprès de la personne responsable de la gestion du programme
- Modifier les modalités d'attribution de l'allocation transport durable au besoin

04

FAIRE LE BILAN DU PROGRAMME

Pour aller plus loin :

Pour des analyses plus précises, la géolocalisation des codes postaux de votre personnel vous permettrait d'estimer les coûts déboursés en transport collectif par rapport aux zones tarifaires en vigueur et de déterminer un montant moyen équitable à accorder.

L'expertise des CGD métropolitains :

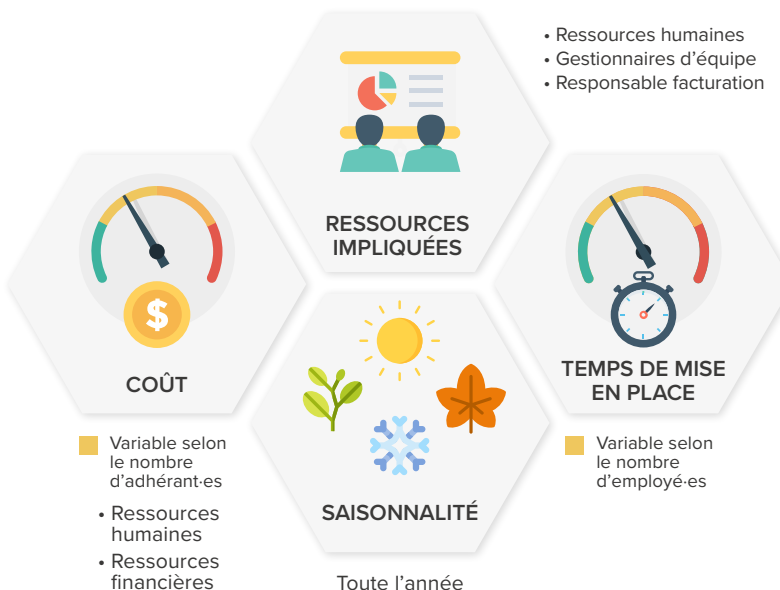
Les CGD métropolitains peuvent vous accompagner dans la réalisation d'un sondage sur les habitudes de déplacement du personnel et dans la géolocalisation des lieux de résidence. Leur équipe peut proposer des scénarios dans la concrétisation d'une politique associée à l'allocation transport durable.

4.3 INCITATIFS FINANCIERS

Adhérer aux programmes corporatifs de transport collectif



Près de 600 employeurs sont inscrits
à au moins un des deux programmes
OPUS corporatifs et font ainsi rayonner
le transport collectif et leur image
d'entreprise durable !



Avec les programmes corporatifs en transport collectif OPUS & Cie et OPUS+ entreprise, vous pouvez accorder un rabais aux employé-es sur l'abonnement annuel de transport collectif. Vous leur offrez ainsi un avantage social tout en bénéficiant d'un crédit d'impôt sur votre contribution. De plus, l'image de l'entreprise est valorisée en encourageant vos employé-es à opter pour le transport collectif et vous êtes ainsi plus équitable avec l'ensemble de vos collaborateur-trices. Cet incitatif peut également être un facteur déterminant pour plusieurs au niveau du transfert modal vers le transport collectif.



- Contribution équitable pour tous les employé-es
- Communication interne et création d'outils d'accompagnement
- Nomination d'un-e responsable pour répondre aux questions
- Desserte en transport collectif structurante et fréquente
- Contribution significative de l'employeur (plus elle est élevée, plus les adhésions sont nombreuses)
- Possibilité pour le personnel d'adhérer en tout temps aux programmes
- Mention dans les offres d'emploi et dans la trousse d'accueil des nouveaux-elles employé-es



- Nombre d'adhérent-es et d'utilisations
- Incitatif financier mensuel octroyé
- Transfert modal de l'auto solo vers le transport collectif
- Taux de satisfaction des adhérent-es

Le saviez-vous? Vous pouvez maintenant consulter le taux d'occupation des bus et des métros en temps réel des prochains passages de bus sur le site mobile de la STM ! Consultez le [site de la STM](#) pour tous les détails



- Porter un couvre-visage et utiliser du gel désinfectant
- S'informer sur les horaires et acheter les titres de transport à l'avance
- Respecter la distance entre les passager-ères
- Respecter la distance de deux mètres prévue avec le chauffeur, embarquer par l'avant et sortir par l'arrière de l'autobus



Pour toutes les recommandations, consulter le site de l'INSPQ

Avec la participation de

Montréal

MOB
MOBILITÉ ALTERNATIVE

VOYAGEZ
FUTÉ

cgdeml
EST DE MONTRÉAL & LANAUDIERE

ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE

01

OBTENIR LES DÉTAILS ET LES FORMULAIRES D'ADHÉSION AUX PROGRAMMES

Envoyer un courriel à opuscorpo@voyagezfute.ca en indiquant :

- Le nom de votre entreprise
- Le nom d'une personne-contact, son numéro de téléphone au travail et son courriel
- L'adresse postale complète
- Le nombre total d'employé-es de l'entreprise

Un représentant vous contactera pour vous fournir tous les détails et les avantages du programme.



Attention :

Notez que votre facture augmentera ou diminuera chaque mois en fonction du nombre d'inscrit-es et de désinscrit-es.

Le saviez-vous?

Si vos employé-es se déplacent 2 ou 3 jours par semaine au lieu d'emploi, les abonnements corporatifs en transport collectif restent avantageux avec un rabais de 40 % et plus (rabais employeur + rabais transporteur).



Déterminer le rabais offert :

OPUS & Cie

- Rabais de l'employeur bonifié à la hauteur de 10 % par la STM
- Contribution minimum de 4,16% de l'entreprise
- 10 employé-es minimum

OPUS+ Entreprise

- Un mois de rabais offert par EXO peu importe le rabais de l'employeur
- 10 employé-es minimum

Simuler les coûts :

- Connaître la localisation des employé-es (les CGD peuvent vous accompagner)
- Simuler plusieurs scénarios selon le nombre d'employé-es et le rabais offert (les CGD peuvent réaliser un calcul des coûts et estimer le crédit d'impôt)
- Contacter votre fiscaliste pour connaître le crédit d'impôt précis

02

SIMULER LES COÛTS ET DÉTERMINER LE BUDGET

03

CONCLURE L'ENTENTE ET ÉTABLIR DES PROCESSUS

- Compléter le formulaire et signer les ententes.
- Identifier une personne responsable qui validera les demandes d'adhésion et supprimera les abonné-es qui ne sont plus à l'emploi, ont déménagé ou sont en congé maladie ou maternité/paternité.

- Une fois le code rabais reçu, inviter les employé-es à créer un compte au programme via les canaux de communication interne
- Diffuser aux gestionnaires un court texte et une procédure
- Annoncer le programme sur les canaux de communication interne
- Organiser des séances d'informations avec les CGD métropolitains

04

PROMOUVOIR LE PROGRAMME

05

FAIRE LE BILAN

Autre considération :

L'adhésion peut se faire en tout temps mais l'approbation des nouveaux-elles inscrit-es doit être effectuée avant le 10 du mois qui précède le début de l'abonnement.

Attention! L'adhésion se renouvelle automatiquement.



- Faire les paiements mensuels par carte de crédit ou par paiement direct
- Faire un suivi de l'inscription et de la satisfaction des participant-es
- Produire un bilan annuel
- Réviser le montant du rabais octroyé afin d'attirer un maximum d'employé-es

Pour aller plus loin :

Découvrez les programmes corporatifs en transport collectif

OPUS+ entreprise

OPUS & Cie

L'expertise des CGD métropolitains :

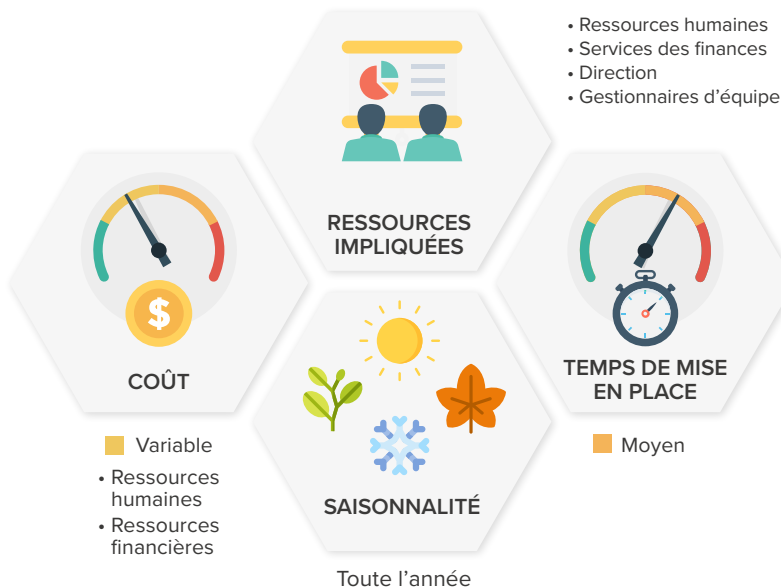
Les CGD métropolitains réalisent un calcul des coûts détaillés incluant le crédit d'impôt envisageable en se basant sur le nombre d'employé-es au sein de l'organisation, sur leur situation géographique et sur le montant de rabais offert par l'employeur.

4.4 INCITATIFS FINANCIERS

Adhérer à un programme
corporatif d'un service
d'autopartage



Avant de vous lancer dans cette mesure,
assurez-vous qu'un service d'autopartage est
disponible dans votre secteur!



L'autopartage est une solution économique et flexible pour les employé-es qui sont amené-es à se déplacer dans un cadre professionnel. En adhérant à un service corporatif d'autopartage, l'employeur permet aux travailleur-euses de laisser leur véhicule personnel à la maison et d'utiliser une automobile partagée. Avec un service d'autopartage, une organisation s'assure que son personnel puisse se déplacer en toute tranquillité en réservant à l'avance le véhicule et de favoriser la diminution de la pression sur son stationnement.



- Disponibilité des véhicules dans plusieurs secteurs
- Localisation dans ou à proximité de la zone FLEX
- Facilité de réservation et de stationnement
- Mise en place, en parallèle, de mesures de mobilité durable pour les déplacements domicile-travail
- Promotion du service et soutien aux adhérent-es



- Budget alloué aux déplacements professionnels
- Parts modales des déplacements professionnels et des déplacements domicile-travail
- Nombre d'utilisateur-trices du service d'autopartage
- Taux de satisfaction des utilisateur-trices
- Taux d'occupation des stationnements
- Nombre de kilomètres parcourus



- Nettoyer toutes les surfaces susceptibles d'être touchées
- Nettoyer les mains avant et après l'usage
- Porter le masque à l'intérieur du véhicule
- Si le véhicule en libre-service est utilisé par une personne qui présente des symptômes, informer le service d'autopartage afin que le véhicule ne soit plus disponible à la location avant sa désinfection



Pour toutes les recommandations pour les usager-ères d'autopartage, consulter le site de Communauto

Avec la participation de

Montréal

MOB
MOBILITÉ ALTERNATIVE

VOYAGEZ
FUTÉ

cgdeml
EST DE MONTRÉAL & LAVAL

ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE

01

IDENTIFIER LES BESOINS ET LES CRITÈRES

Des questions auxquelles trouver réponse :

- Pourquoi mettre en place un service d'autopartage?
- Quels sont les objectifs de ce service?
- À quelle fréquence vos employé-es utilisent un véhicule pour des déplacements professionnels?
- Quelle distance est parcourue?
- Quelle est la durée des déplacements professionnels (une heure, un jour, une semaine, etc.)?
- Quel type d'employé-e profiterait de ce service (tous-te-s les employé-es, seulement les commerciaux ou les gestionnaires, etc.)?



Saviez-vous que?

Les CGD métropolitains peuvent faire de la représentation auprès de Communauto, le seul service d'autopartage actif au moment de la rédaction de ce guide, pour ajouter des véhicules sur le terrain de votre organisation ou à proximité.

Quoi considérer :

- Données sur votre organisation
- Nom du ou des représentant-es de votre organisation (deux administrateur-trices)
- Mode de paiement (carte de crédit ou chèque)
- Choix de l'option d'exonération de dommage collision qui s'appliquera pour l'ensemble des conducteur-trices en cas d'accident (responsable ou non)



Autres considérations :

- Le forfait Économique Extra d'une valeur de 400 \$ est offert la première année seulement
- Le tarif Travail est applicable du lundi au vendredi au tarif de 19,20 \$ pour 10 heures de location incluant 40 kilomètres (le véhicule peut être conservé jusqu'au lendemain sans frais additionnels)

02

COMPLÉTER LE FORMULAIRE D'INSCRIPTION

03

DIFFUSER L'INFORMATION

Quelques moyens de diffuser l'information :

- Rencontres d'information pour présenter le service auprès des employé-es concerné-es
- Kiosques pour toucher plus d'employé-es
- Diffusion de l'information sur les différents médias (intranet, courriels, etc.) si le service est offert à un plus grand nombre d'employé-es
- Documents expliquant comment réserver ou débloquer un véhicule, comment faire le plein d'essence avec la carte de crédit présente dans chaque véhicule, etc.

Choisir Communauto pour la tranquillité d'esprit :

Il est facile de réserver un véhicule avec l'application Communauto et de le débloquer à l'aide d'un téléphone cellulaire ou d'une carte OPUS. Une fois la location terminée, les coûts avant taxes sont immédiatement accessibles sur l'application ou sur le compte en ligne. L'essence, l'assurance, les frais de gestion, les frais liés au renouvellement des plaques : tout est inclus dans le prix de location.

04

COMPLÉTER LES DOSSIERS DES EMPLOYÉ-ES AUTORISÉ-ES

Informations générales :

- Prénom, nom, adresse, téléphone, courriel, informations sur le permis de conduire et rapports délivrés par la GAA et la SAAQ
- Il est possible d'ajouter en tout temps des conducteur-trices sans frais additionnels

Il est important qu'une politique soit mise en place et de bien définir l'usage des véhicules en libre-service :

- Faire un rappel des règles citoyennes lors de l'usage d'un véhicule d'autopartage
- Déterminer si les véhicules en libre-service peuvent être utilisés dans le cadre personnel et selon quelles modalités (remboursement sur le compte de dépense, par exemple)

05

METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE D'AUTOPARTAGE

Pour aller plus loin :

Découvrez les programmes corporatifs de

Communauto

L'expertise des CGD métropolitains :

Les CGD métropolitains accompagnent les organisations de l'ouverture jusqu'à la promotion auprès de leurs employé-es (séances d'informations, documents de communication, etc.) du compte corporatif ainsi qu'à la mise en place d'une politique de l'usage de l'autopartage.

4.5 INCITATIFS FINANCIERS

Instaurer un programme de retour garanti à domicile en cas d'imprévu ou d'urgence



Offrir des alternatives autres que le taxi pour le retour à la maison permet de réduire les coûts des retours offerts (transport en commun, autopartage, véhicule en libre-service, etc.).



Un des freins à l'adoption des modes de transport durables est la crainte de ne pas pouvoir retourner rapidement à la maison en cas d'urgence ou d'imprévu. Un programme de retour garanti à domicile (RGD) vise à lever cette barrière. Il permet de rassurer les employé-es qui envisagent d'adopter un mode de transport durable mais qui hésitent à passer à l'action en raison des risques d'imprévu (urgence familiale, demande de temps supplémentaire non planifié, etc.), en leur offrant une solution alternative efficace.



FACTEURS DE SUCCÈS

- Instauration de balises claires quant aux critères d'admissibilité des employé-es et aux situations qui justifient le retour garanti à domicile
- Création d'une procédure claire et simple d'autorisation et de demande de remboursement
- Promotion du programme pour que les employé-es connaissent son existence et son fonctionnement



INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre d'utilisations par année et par mode de transport
- Coût du programme
- Taux de connaissance du programme
- Taux de satisfaction des utilisateur-trices

Le saviez-vous ? Bien que le coût potentiel d'un programme de RGD puisse sembler élevé puisque tous-tes les employé-es utilisant un mode de transport durable sont susceptibles de l'utiliser, l'expérience démontre que les demandes sont peu nombreuses et que le coût réel est bas.



RECOMMANDATIONS SANITAIRES

- Privilégier les opérations informatiques (demandes d'autorisation, demandes de remboursement, etc.)
- Rappeler les comportements de prévention adéquats à adopter en fonction des modes de transport ciblés
- Suggérer le port du masque dans un véhicule d'auto-partage et rappeler l'obligation pour le transport collectif et le taxi
- Fournir le nécessaire de désinfection (gel désinfectant, lingettes désinfectantes, etc.)



Pour toutes les recommandations, consulter le site de l'INSPQ

Avec la participation de

ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE

01

DÉFINIR LES CONDITIONS D'APPLICABILITÉ DU PROGRAMME

Critères d'admissibilité des retours garantis :

Déterminer l'ensemble des situations qui justifient le retour garanti par l'employeur (ex.: état de santé du ou de la bénéficiaire, situation familiale urgente, demande de l'employeur la journée même d'effectuer du temps supplémentaire, départ précipité du conducteur-trice de l'équipe de covoiturage, etc.) et celles qui ne le justifient pas (ex.: rendez-vous médical planifié, temps supplémentaire prévu à l'avance, etc.).



Le saviez-vous ?

Communauto offre aux entreprises la possibilité d'adhérer à un service corporatif pour permettre à leur personnel d'utiliser des véhicules dans le cadre de leur travail ou d'un retour garanti à domicile. La gestion centralisée réduit le temps passé à gérer les demandes de remboursement.

Choisir le bon mode selon les circonstances :

Par exemple, le transport en commun peut convenir si l'employé-e doit rentrer pendant la période de pointe parce que sa conductrice désignée a dû quitter le travail mais le taxi est de mise si elle ou il doit rentrer tard après avoir fait du temps supplémentaire à la demande de son employeur.



Plusieurs options possibles :

- Remboursement d'une course de taxi ou utilisation de l'abonnement de taxi corporatif
- Remboursement des billets de transport collectif
- Remboursement d'un trajet en autopartage ou utilisation de l'abonnement d'autopartage corporatif

Quelques critères de sélection

- Disponibilité du mode de transport à proximité du site d'emploi et à l'heure du départ de l'employé-e
- Efficacité du déplacement
- Coût du déplacement

02

DÉFINIR LES MODES PRIVILÉGIÉS ET LES CRITÈRES DE SÉLECTION

03

DÉTERMINER LE NOMBRE DE RETOURS ET LE MONTANT MAXIMAL

Établir un budget:

- Généralement trois retours garantis par année
- Autour de 50\$ maximum par retour (maximum de 150\$ par année) - les montants varieront selon le mode de transport sélectionné et les abonnements corporatifs existants

- Modalités d'autorisation
- Personne responsable
- Modes autorisés
- Autorisation à utiliser un compte corporatif ou des titres de transport en commun fournis par l'employeur
- Formulaire à remplir
- Modalités de remboursement
- Unité administrative désignée
- Preuves à présenter
- Délai à respecter

04

DÉFINIR LES PROCÉDURES D'AUTORISATION ET DE REMBOURSEMENT



Exemple de formulaire de demande de remboursement
Source : Service de sécurité et de prévention - Université Laval

05

FORMALISER LE PROGRAMME

- Rédaction du programme rassemblant l'ensemble des informations
- Promotion du programme auprès des employés
- Gestion des demandes en continu et bilan annuel

Pour aller plus loin :

Compléter cette action en adhérant à un compte corporatif d'autopartage ou en contribuant financièrement aux titres de transport collectif par l'adhésion à un programme corporatif

L'expertise des CGD métropolitains :

Les CGD métropolitains peuvent vous accompagner dans l'estimation des coûts de mise en place et peuvent également prendre en charge la rédaction du programme et des outils à déployer (formulaires, outils de communication, etc.).



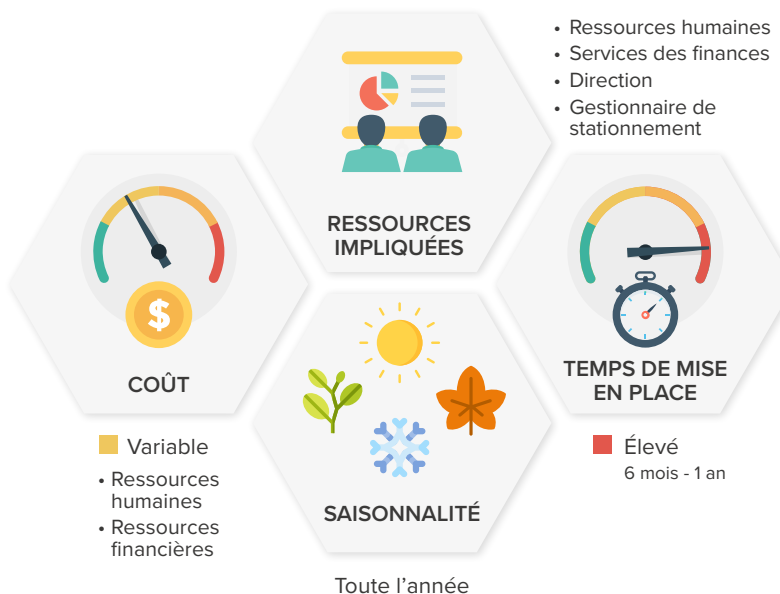
4.6 INCITATIFS FINANCIERS

Mettre en place un
programme d'indemnité
équitable de stationnement
(parking cash-out)



L'incitatif offert peut constituer un avantage
imposable pour l'employé·e. C'est également
le cas d'une place de stationnement fournie
gratuitement ou en-deçà de sa valeur
marchande par l'employeur.

Source : Mobili-T



Cette mesure, communément appelée parking cash-out, vise à répondre au manque de stationnement d'une entreprise en incitant les employé·es à délaissier leur case de stationnement en échange d'avantages permettant d'effectuer leurs déplacements domicile-travail autrement qu'en auto solo. Les récompenses sont souvent attribuées sous forme d'incitatif financier, mais peuvent également être distribuées sous d'autres formes (ex. : journée de congé). En plus de diminuer la pression sur le stationnement, cette mesure favorise l'équité entre employé·es puisque l'attribution d'une case de stationnement représente une dépense importante pour l'employeur.



FACTEURS DE SUCCÈS

- Communication interne efficace
- Nomination d'un·e responsable du programme
- Équité entre le coût d'une case de stationnement et la contribution offerte à l'employé·e
- Promotion des alternatives à l'auto-solo disponibles pour accéder au lieu d'emploi
- Mention dans les offres d'emploi et dans la trousse d'accueil des nouveaux employé·es



INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre d'employé·es se prévalant de cette mesure
- Nombre d'employé·es effectuant un transfert modal
- Taux de satisfaction des employé·es



RECOMMANDATIONS SANITAIRES

- Adopter cette mesure lors du retour en présence du personnel afin d'éviter le recours à l'auto solo dans les déplacements domicile-travail et ainsi une surcharge de la demande en stationnement
- Renseigner et sécuriser le personnel sur les mesures de prévention mises en place par les différents services de mobilité (STM, exo, BIXI, Communauto)
- Aménager des corridors piétons dans le stationnement et sur le lieu d'emploi afin de faciliter la distanciation physique



Pour toutes les recommandations,
consulter le site de l'INSPQ

Avec la participation de

Montréal

MOB
MOBILITÉ ALTERNATIVE

VOYAGEZ
FUTÉ

cgdeml
EST DE MONTRÉAL & LANAUDE

ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE

01

ÉVALUER LA SITUATION DU STATIONNEMENT

Poser les bonnes questions pour évaluer si l'incitatif est adéquat pour l'organisation :

- Y a-t-il une problématique actuelle ou anticipée de saturation du stationnement?
- Le stationnement est-il payant pour les employé-es? L'accès est-il limité?
- Y a-t-il un système de gestion de l'accès au stationnement (exemple : système de vignette)?
- Le lieu d'emploi est-il accessible par les modes de transport alternatifs?



Si le stationnement est gratuit, instaurer une tarification :

- Établir des scénarios de tarification et analyser les revenus de l'organisation
- Établir un budget basé sur les profits générés
- Communiquer au personnel la volonté d'instaurer une tarification en amont des démarches
- Faire coïncider l'entrée en vigueur de l'indemnité avec le début de la tarification



Action supplémentaire :

Une fois le programme mis en place, il pourrait être intéressant de réaliser des portraits de mobilité avec les participant-es pour qu'ils ou qu'elles partagent leur expérience. Il s'agit d'une forme de promotion du programme, mais aussi de valorisation des bonnes habitudes de déplacement du personnel.

- Identifier les coûts annuels associés à l'entretien et à la gestion du stationnement pour l'organisation
- Calculer le coût annuel moyen d'une place de stationnement pour l'organisation
- Sonder le personnel sur le montant ou l'incitatif qui les convaincrat de délaisser leur place de stationnement

02

ÉVALUER LA FAISABILITÉ

03

DÉTERMINER LES MODALITÉS

- Fixer des cibles annuelles en termes de réduction du nombre de cases de stationnement ou du nombre de demandes pour une case de stationnement
- Déterminer une personne responsable de la gestion du programme (pour l'inscription et les remises monétaires ou matérielles)
- Établir des scénarios de montants offerts aux participant-es

Le programme peut prendre plusieurs formes:

- Remise en argent (ex. : remboursement de 400 \$ sur la paie, annuellement)
- Allocation transport durable, rabais pour l'achat d'un vélo, accès privilégié à un casier, etc.
- Remboursement d'un titre de transport collectif pour une période déterminée

04

METTRE EN ŒUVRE LE PROGRAMME

- Inscrire et entériner les modalités à la politique de stationnement actuelle ou développer une politique pour le programme d'indemnité équitable
- Préparer un contrat ou une lettre d'engagement à faire signer par les participant-es
- Faire la promotion du programme et recruter des participant-es

05

FAIRE LE BILAN

- Effectuer un bilan annuel de l'utilisation du programme auprès des employé-es
- Effectuer une évaluation auprès de la personne responsable de la gestion du programme
- Modifier les modalités d'attribution de l'indemnité équitable au besoin

Pour aller plus loin :

Se doter d'une Attestation stationnement écoresponsable du Conseil régional de l'environnement de Montréal. Les CGD métropolitains peuvent vous accompagner dans le processus de dépôt d'une candidature ainsi que dans les démarches de conformité à l'attestation.



L'expertise des CGD métropolitains :

Les CGD métropolitains peuvent vous accompagner dans l'élaboration de scénarios, dans l'analyse des coûts ainsi que dans la rédaction d'une politique.

5

ORGANISATION DU STATIONNEMENT

La bonne gestion des places d'un stationnement constitue un instrument efficace pour diminuer le volume de trafic et les nuisances environnementales qu'il engendre. Alors que les bornes de recharge électrique sont désormais pratique commune de l'aménagement d'un stationnement, les autres modes durables peuvent aussi bénéficier d'espaces dédiés. En comprenant bien les besoins des covoitureur·euses, des cyclistes et des marcheurs·euses, il est possible d'exercer un meilleur contrôle sur le stationnement et de favoriser l'équité envers tous·tes les employé·es.



DANS CETTE SECTION :

5.1 Implanter un programme de covoiturage

5.2 Optimiser son stationnement pour les besoins des conducteur·trices de véhicules électriques

5.3 Implanter une politique d'attribution des places et de tarification du stationnement

MODES DURABLES CONCERNÉS :

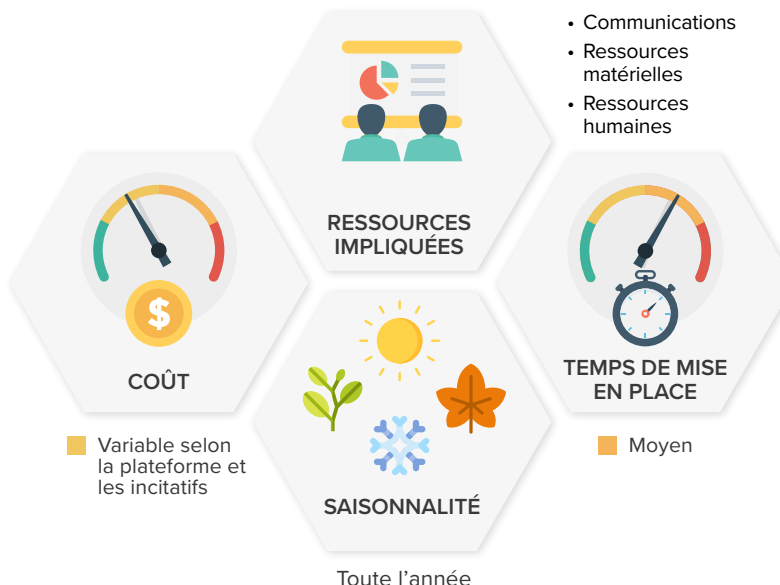


5.1 ORGANISATION DU STATIONNEMENT

Planter un programme de covoiturage



Comme employeur, il est possible de favoriser la pratique du covoiturage en mettant à la disposition du personnel une plateforme facilitant le jumelage entre des conducteur-trices et des passager-ères et en proposant des mesures incitatives comme des places de stationnement réservées.



Le covoiturage permet de réduire le nombre d'automobiles nécessaires pour déplacer le même nombre de personnes. Au Québec, les conducteurs transportent chaque jour 25 millions de sièges vides dans leur voiture, dont 14,8 millions dans le Grand Montréal (La Presse, 2018). La capacité du parc automobile actuel est un potentiel indéniable. L'automobile partagée est une alternative viable à l'automobile en solo.



FACTEURS DE
SUCCÈS

- Facilité d'utilisation de la plateforme
- Nombre d'utilisateurs (présence d'une masse critique pour favoriser les jumelages)
- Mesures incitatives (dont pour la gestion du stationnement)
- Accessibilité limitée au stationnement (place disponible ou coût)
- Promotion de la mesure
- Flexibilité dans l'organisation du travail et disponibilité d'un retour garanti



INDICATEURS
DE SUIVI

- Nombre de conducteur-trices et de passager-ères inscrites
- Nombre d'équipes de covoiturage formées et actives
- Connaissance du programme et taux de satisfaction des usager-ères



RECOMMANDATIONS
SANITAIRES

- Si possible, covoiturer avec les mêmes personnes le plus fréquemment possible
- Diminuer au maximum le nombre de personnes présentes dans le véhicule
- Porter le masque en tout temps dans le véhicule
- Nettoyer fréquemment les surfaces du véhicule
- Si possible, assurer une aération de l'habitacle



Pour toutes les recommandations, consulter le site de l'INSPQ

ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE

01

DÉFINIR LES CRITÈRES ET CHERCHER UNE PLATEFORME

Définir les critères de sélection en fonction :

- Des attentes, des motivations et des réticences du personnel
- Des conditions de succès (flexibilité et fiabilité, sécurité et confort, et gestion du stationnement)
- De différents autres éléments d'analyse (convivialité, types de trajet, fonctionnalités nécessaires, gestion et accès aux données)
- Des budgets disponibles

L'entente devrait entre autres comprendre :

- Les coûts d'opération
- L'accès à l'interface d'administration et aux données
- Les modifications à apporter à l'application, au besoin

02

CONCLURE UNE ENTENTE

03

DÉFINIR LES INCITATIFS

Exemples de mesures incitatives complémentaires :

- Rabais de la part d'une municipalité ou d'un employeur
- Retour garanti (directement sur la plateforme)
- Places de stationnement réservées et avantageuses



Assurez-vous du succès de la mesure!

L'implantation du covoiturage au sein d'une organisation ne peut pas rencontrer de succès sans que la plateforme technologique soit accompagnée d'incitatifs permettant d'encourager le mode de transport alternatif et d'une communication efficace.

04

PROMOUVOIR LE PROGRAMME

Coordonner la communication du programme :

- Cartographier les débarcadères du secteur
- Réaliser une campagne d'information
- Collaborer avec la communauté (des organisations voisines), si applicable



Pensez-y!

Les plateformes sur le marché ayant tendance à évoluer rapidement, fiez-vous aux experts dans le domaine pour connaître les meilleures pratiques du moment et rencontrer les fournisseurs les plus prometteurs.



Éléments à considérer :

- Les indicateurs de suivi (l'utilisation de la plateforme, des places de stationnement réservées, du budget pour les retours garantis)
- Les besoins du personnel (réponse aux besoins, atténuation des craintes)
- Le taux de satisfaction des utilisateur-trices

05

ÉVALUER ET AMÉLIORER

L'expertise des CGD métropolitains :

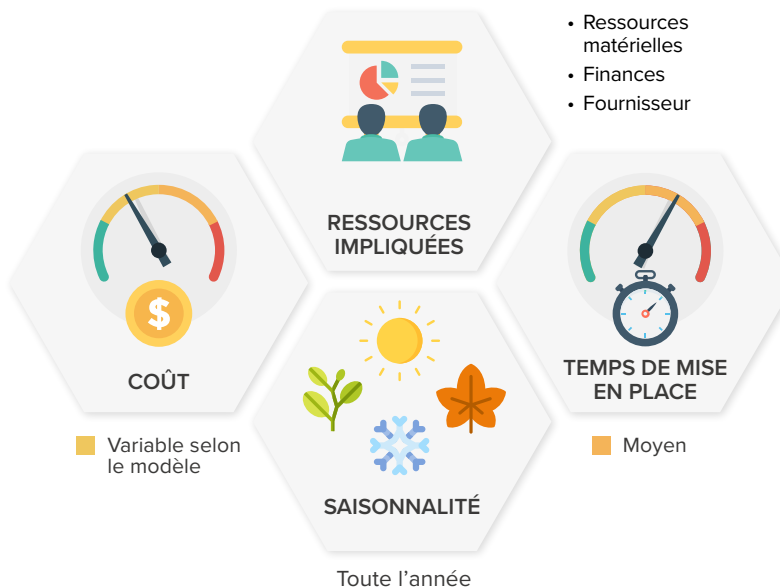
Les CGD ont une connaissance fine des fournisseurs de plateforme de covoiturage ainsi qu'une maîtrise des défis et des enjeux de ce mode de transport. Cette expertise est primordiale pour le succès du covoiturage.

5.2 ORGANISATION DU STATIONNEMENT

Optimiser son stationnement
pour les besoins des
conducteur·trices de
véhicules électriques



Cette mesure ne permet pas de
diminuer le nombre d'automobilistes en
solo qui utilisent votre stationnement.
Pensez à inciter les conducteur·trices
de véhicules électriques au
covoiturage!



Le parc de véhicules électriques au Québec est en augmentation constante depuis plusieurs années. La vente de véhicules neufs à essence sera interdite au Québec à partir de 2035, annonçant une croissance de l'utilisation de véhicules électriques. L'installation d'une ou de plusieurs bornes de recharge électrique sur le lieu d'emploi peut participer au choix du type de véhicule que possède le personnel d'une entreprise.



- Avoir une entrée électrique avec une puissance résiduelle suffisante près des places de stationnement concernées
- Avoir l'espace disponible sur son site et/ou stationnement

Le saviez-vous? Plusieurs niveaux de bornes de recharge électriques sont disponibles sur le marché, offrant des temps de recharge différents. Pour les besoins résidentiels et commerciaux, le niveau 2 (borne de recharge de 240 V ou 7kW) est le plus souvent recommandé.



- Nombre de bornes électriques
- Comptage des véhicules en recharge
- Croissance du parc de véhicules hybrides et électriques
- Énergie consommée
- Transfert et parts modales de conducteur·trices de véhicules électriques



- Nettoyer fréquemment les équipements
- Demander aux utilisateur·trices de laver leurs mains avant et après l'usage de la borne électrique

 Pour toutes les recommandations, consulter le site de l'INSPQ

Avec la participation de

Montréal

MOB
MOBILITÉ ALTERNATIVE

VOYAGEZ
FUTÉ

cgdeml
EST DE MONTRÉAL & LANAUDE

ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE

01

DÉFINIR LES BESOINS

Quelques étapes pour commencer :

- Identifier le nombre de bornes nécessaires
- Identifier l'espace dans le stationnement qui sera réservé aux véhicules électriques
- Identifier le budget alloué et les financements disponibles
- Identifier le niveau de performance désiré pour les bornes
- Vérifier les capacités électriques
- Identifier le public ayant accès aux bornes (personnel, clientèle, grand public)



Pensez-y!

L'ajout d'un transformateur spécifique selon le type de borne et la puissance requise peut être nécessaire.

Vous pouvez regrouper les espaces dédiés pour économiser sur le filage.



Des subventions sont disponibles :

- [Subvention fédérale](#) pouvant atteindre 50 % du coût total du projet
- [Subvention provinciale](#) pouvant atteindre 50 % des dépenses admissibles.

02

CHOISIR LES ÉQUIPEMENTS ET L'AMÉNAGEMENT

- Choisir un type de borne
- Choisir un fournisseur pour l'achat et l'installation des bornes
- Choisir un entrepreneur pour le marquage et la signalétique

03

INSTALLER LES ÉQUIPEMENTS

- Faire installer les bornes et du filage par un Maître électricien avec licence à la RBQ
- Effectuer le marquage au sol pour informer de l'exclusivité des places aux véhicules électriques

04

GÉRER, PROMOUVOIR ET MAINTENIR

- Informer les visiteur-euses et les employé-es du site de la présence de bornes
- S'assurer que les bornes demeurent actives
- Réinitialiser la borne si une panne d'électricité survient



Pensez-y!

Voyez si des bornes de Circuit électrique, un réseau de recharge public pour véhicules électriques, se trouvent à proximité de votre organisation!

05

FAIRE LE BILAN

- Évaluer l'utilisation des bornes et si le nombre est suffisant pour les besoins
- Ajouter des bornes si la demande excède le nombre de bornes disponibles
- Évaluer l'évolution du parc automobile électrique parmi le personnel pour prévoir la demande

Pour aller plus loin :

Réaménager le stationnement en faveur des modes de déplacement durables (covoiturage, déplacements actifs, véhicules électriques, etc.) et électrifier la flotte de véhicules de l'entreprise.



L'expertise des CGD métropolitains

Les CGD métropolitains offrent d'évaluer les besoins et les coûts associés à l'achat et à l'installation de bornes électriques et d'effectuer le lien avec les fournisseurs potentiels.

Ressources supplémentaires :



Transition énergétique Québec

Ressources naturelles Canada

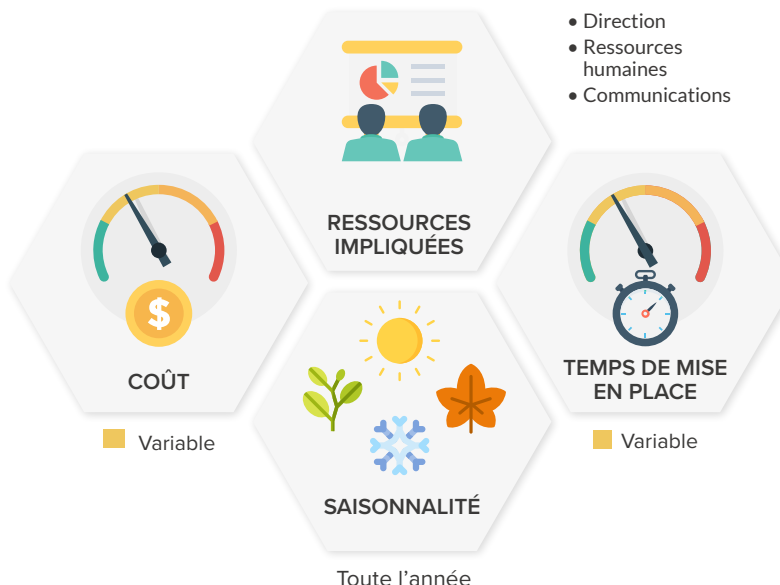
Hydro-Québec

5.3 ORGANISATION DU STATIONNEMENT

Implanter une politique d'attribution des places et de tarification du stationnement



Cette mesure est particulièrement efficace lorsqu'elle est combinée à d'autres actions : aménagement d'allées piétonnes, mise en place d'une politique de mobilité durable, d'un programme de covoiturage, d'un programme de parking cash-out ou l'installation de bornes de recharges électriques.



Une politique d'attribution des places et de tarification du stationnement est l'une des mesures les plus efficaces (et contraignantes) pour opérer un report modal vers des modes de transport plus durables. Pour mener à bien cette mesure, il est souhaitable que cette politique s'effectue dans le cadre d'une démarche de mobilité durable plus large, par exemple en débutant avec un plan de gestion des déplacements.



FACTEURS DE
SUCCÈS

- Communication et collaboration avec toutes les parties prenantes
- Développement de règles claires et transparentes
- Accompagnement individuel du personnel
- Intégration d'un système de contrôle impartial et automatisé
- Attribution d'espace aux autres modes de transport (ex. : supports à vélos)



INDICATEURS
DE SUIVI

- Taux d'occupation des places de stationnement
- Évolution des parts modales et report modal
- Gaz à effet de serre épargnés
- Taux de satisfaction des parties prenantes

Le saviez-vous ? Appliquer un concept d'équité dans la gestion du stationnement (donner de l'espace et attribuer des ressources financières aux modes de transport alternatif à l'automobile en solo) constitue un levier important pour créer et maintenir un bon climat de travail.



RECOMMANDATIONS
SANITAIRES

- Respecter la distanciation sociale en créant des cheminements piétons efficaces
- Penser à nettoyer les bornes de paiement, les bornes de recharge électrique, les supports à vélos et tout autre équipement



Pour toutes les recommandations,
consulter le site de l'INSPQ

Avec la participation de

Montréal

MOB
MOBILITÉ ALTERNATIVE

VOYAGEZ
FUTÉ

cgdeml
EST DE MONTRÉAL & LAVAL

ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE

01

ÉVALUER LES BESOINS EN STATIONNEMENT

À considérer :

- Nombre total de travailleur-euses (et visiteur-euses)
- Nombre de travailleur-euses se rendant au travail en voiture
- Nombre de covoitureur-euses
- Taux de présence
- Taux d'occupation du stationnement
- Tarifs des places de stationnement

Méthode préférentielle : réduire le nombre de cases

- Intégrer des nouveaux critères : covoiturage, conduite d'un véhicule électrique, distance du lieu de travail/ temps de parcours, mobilité réduite, enfant à charge, femme enceinte, etc.
- Réattribuer les places chaque année
- Inciter le personnel à libérer leur place inutilisée

Méthode incitative : limiter les besoins

- Favoriser le télétravail pour éviter les déplacements
- Encourager l'utilisation des modes de transport alternatifs pour les déplacements professionnels
- Mettre à disposition et promouvoir des alternatives pour les déplacements domicile-travail (abonnements corporatifs de transport collectif, d'autopartage, de vélo en libre-service, etc.)
- Rapprocher de l'entrée du bâtiment les cases de stationnement dédiées au covoiturage et autopartage de même que les supports à vélos

02

CHOISIR LA MÉTHODE DE GESTION

03

ÉLABORER UNE POLITIQUE D'ATTRIBUTION ET DE TARIFICATION

- Définir le cadre de gouvernance
- Entrer en relation avec le gestionnaire immobilier ou de stationnement, au besoin
- Budgéter la mise en place d'un outil numérique d'attribution des places ou le temps dédié par un membre du personnel à l'attribution

Optimiser le stationnement ne veut pas dire passer son temps à s'en occuper !

La période de tests permet aux utilisateur-trices et aux gestionnaires de se familiariser avec l'outil. Une fois cette période passée, le lancement peut alors se faire sans encombre dans le respect de la politique de stationnement.

04

TESTER, METTRE EN ŒUVRE ET COMMUNIQUER

Considérations sanitaires

Prendre davantage de précautions en cas de covoiturage :

- Covoiturer avec les mêmes personnes le plus fréquemment possible
- Porter le masque en tout temps dans le véhicule
- Nettoyer fréquemment les surfaces du véhicule
- Si possible, assurer une aération de l'habitacle



Faire le bilan annuel en considérant tous les facteurs :

- Utilisation du stationnement
- Gains financiers
- Impact environnemental (GES)
- Impacts sociaux (diminution du stress, report modal, etc.)
- Satisfaction du personnel

05

FAIRE LE BILAN

Pour aller plus loin :

Déposez une candidature pour obtenir l'Attestation stationnement écoresponsable du Conseil régional de l'environnement (CRE) Montréal



L'expertise des CGD métropolitains :

Les CGD disposent de nombreux outils et sont en lien avec un panel de partenaires permettant d'étudier et d'évaluer la gestion des aires de stationnement. Par ailleurs, une équipe travaille activement afin de débusquer les meilleures pratiques dans ce domaine.



6

COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

Instaurer des mesures en mobilité durable au sein de votre organisation est une étape importante, mais les communiquer de manière efficace assurera de développer une véritable culture d'organisation autour de la mobilité durable. Voyez dans cette section comment bien renseigner votre personnel et votre clientèle sur les manières d'accéder à votre organisation, mais également comment ancrer vos mesures dans un plan de communication stratégique respectant des moments charnières pour les transports durables au courant de l'année.



DANS CETTE SECTION :

6.1 Développer une stratégie de communication et une identité visuelle en lien avec la mobilité durable

6.2 Produire des outils d'information sur l'accessibilité en transport durable

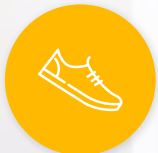
MODES DURABLES CONCERNÉS :



6.1

COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

Développer une stratégie de communication et une identité visuelle en lien avec la mobilité durable



Établir une identité visuelle pour vos initiatives en mobilité durable positionnera clairement votre vision et facilitera ainsi l'adhésion des employé-es



La communication stratégique des initiatives de mobilité durable est primordiale pour faciliter la compréhension et l'adhésion de vos employé-es aux mesures que vous mettez en place. Il s'agit également d'une mesure importante à considérer lorsque les habitudes de déplacement de vos employé-es changent (déménagement, rentrée scolaire, reprise des activités en présentielle, etc.) L'adoption et l'utilisation d'une identité visuelle distinctive pour vos communications en lien avec la mobilité durable de votre organisation facilite la reconnaissance des mesures, envoie un message clair de votre engagement et aura un impact positif sur votre marque comme employeur.



- Élaboration d'un plan de communication à l'avance
- Considération de la saisonnalité de certains modes de transport
- Arrimage de la stratégie aux messages grand public déjà en place
- Plateforme dédiée aux outils liés aux mesures en mobilité durable dans l'organisation (sur l'intranet, par exemple)



- Taux de reconnaissance de l'identité visuelle
 - Utilisation des outils développés
 - Taux d'adhésion aux mesures mises en place
- Le saviez-vous ?** Communiquer vos initiatives en mobilité durable à l'externe permettra de faire reconnaître vos efforts et est susceptible de favoriser le recrutement.



- Inclure dans le cycle de communication les messages de recommandations sanitaires à respecter dans les transports en commun, le covoiturage, etc.
- Prévoir des outils de diffusion virtuels pour que les employé-es en télétravail aient accès aux informations



Pour toutes les recommandations, consulter le site de l'INSPQ

Avec la participation de

ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE

01

IDENTIFIER UNE PERSONNE RESPONSABLE DU PROJET

- Évaluer si les ressources à l'interne peuvent se charger de la conception de l'identité visuelle et du plan de communication
- Rechercher des firmes de communication, s'il y a lieu
- Déterminer la personne à l'interne responsable du suivi de projet



Pourquoi créer une identité visuelle?

Une identité augmente la visibilité des aménagements et des infrastructures liés aux transports durables, permettant ainsi aux employé·es d'identifier facilement les actions en lien avec le programme de gestion des déplacements.

02

DÉFINIR LES OBJECTIFS DE LA CAMPAGNE

- Déterminer et segmenter, s'il y a lieu, les publics à atteindre
- Clarifier les objectifs de communication pour chacune des cibles (employé·es, étudiant·es, visiteur·euses, gestionnaires, etc.)

03

CHOISIR LES OUTILS DE COMMUNICATION PRIVILÉGIÉS

- Les canaux de communications peuvent inclure :
 - Page Intranet ou plateforme de collaboration
 - Courriel
 - Feuillet d'information transport
 - Carte interactive
 - Babillards, etc.

04

ÉTABLIR UN CALENDRIER DE DIFFUSION

- Choisir les moments et dates de diffusion pour chacun des messages et canaux de communication
- À considérer :
 - La saisonnalité des modes de transports
 - Les messages grand public auxquels s'arrimer pour amplifier le message

05

RÉDIGER LES MESSAGES ET PRODUIRE LES VISUELS

- Rédiger les messages selon les outils choisis
- Privilégier les messages clairs, concis et adaptés au public ciblé
- Faire la liste des visuels nécessaires et les faire produire à l'interne ou via un firme de design et selon l'identité visuelle du projet
- Utiliser la même identité visuelle pour identifier vos équipements et infrastructures de mobilité durable



Soyez efficaces!

Pensez à arrimer les identités visuelles des autres initiatives de votre organisation (programme santé mieux-être, par exemple) pour décupler l'impact auprès de vos employé·es

06

FAIRE LE BILAN

- Suivre le plan et partager la bonne nouvelle
- Après quelques mois d'utilisation, évaluer, à l'aide d'un sondage, l'impact des messages, la reconnaissance de l'identité visuelle et l'utilisation des outils développés

Pour aller plus loin :

Soumettez vos projets aux prix Leaders en mobilité durable des CGD métropolitains pour faire reconnaître vos efforts et envoyer un message clair de votre engagement.



L'expertise des CGD métropolitains :

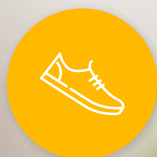
Les CGD peuvent vous aider à établir un plan de communication prenant en compte des étapes de mise en œuvre du plan de gestion des déplacements. Ils ont également une connaissance précieuse des campagnes grands publics et des moments clés auxquels vous pouvez vous arrimer.



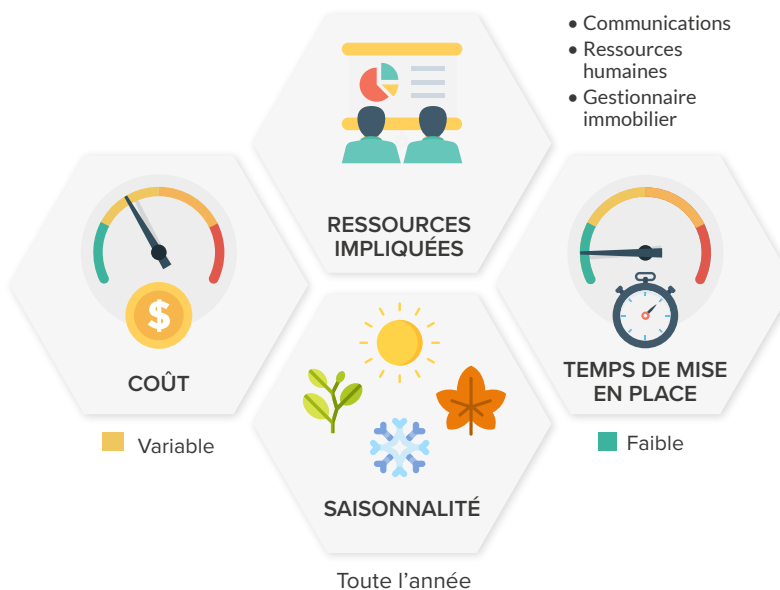
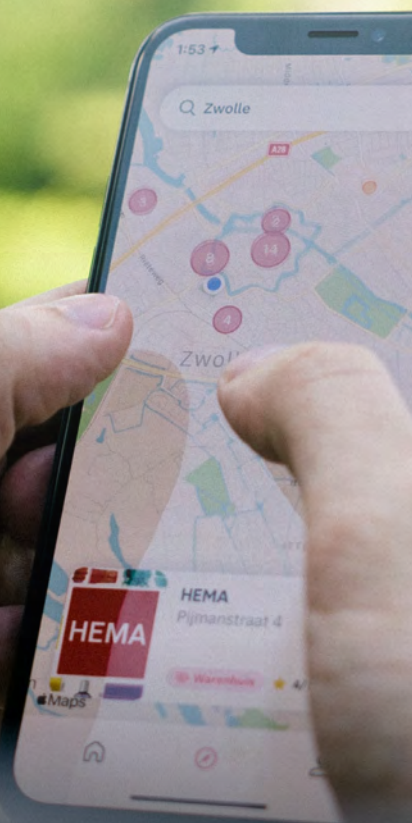
6.2

COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

Produire des outils
d'information sur
l'accessibilité en
transport durable



Informer le personnel et la clientèle
sur l'accessibilité en transport durable
à l'organisation, c'est lui permettre
de démystifier et d'envisager les
alternatives.



L'information sur l'accessibilité du lieu de travail en transport durable est toute aussi importante que les incitatifs, les services et les infrastructures mis à la disposition des employé-es. Elle permet de faire connaître les temps de parcours selon les modes, de renseigner le personnel sur les itinéraires et de faire connaître l'offre de transport alternative à proximité de l'entreprise.



- Accès simple et rapide à l'information
- Combinaison avec un programme d'incitatifs
- Usage de plusieurs types de médias et de supports
- Évolutivité des supports d'information choisis (mise à jour ponctuelle)
- Rappels fréquents aux employé-es de l'existence des outils



- Nombre de personnes rejointes
- Taux de pénétration des outils
- Nombre et types d'outils développés
- Taux de satisfaction du personnel et de la clientèle

Le saviez-vous? La bonne connaissance de l'offre en transport durable est un facteur déterminant au changement de mode vers un mode alternatif à l'auto solo!



- Ajouter un volet sanitaire en lien avec les modes de transport ciblés par les différents outils
- Mettre à jour les outils en fonction des recommandations gouvernementales et des fournisseurs de service
- Privilégier des canaux de communication virtuels



Pour toutes les recommandations, consulter le site de l'INSPQ

Avec la participation de

ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE

01

FAIRE L'ÉTAT DES LIEUX ET CIBLER LES BESOINS

- Définir le budget disponible et les ressources humaines allouées
- Déterminer le ou les publics cibles (personnel, clientèle, communauté étudiante, etc.)
- Recenser les canaux de communication existants
Hors-médias : babillards, panneaux, salons/foires, etc.
Médias : intranet, courriel, réseaux sociaux, etc.
- Déterminer les modes de transport promus
- Sonder l'intérêt et les souhaits des publics cibles, au besoin



Pour une promotion efficace des modes de transport alternatifs à l'auto solo, les informations sur l'accessibilité doivent s'accompagner d'incitatifs et de services proposés par l'organisation.

Bonifier l'intranet ou le site Internet

- Adapter la ou les pages web pour mettre l'accent sur les modes de transport durables pour venir au lieu d'emploi
- Ajouter une page dédiée à la mobilité durable et sur les mesures incitatives de l'organisation
- Incorporer une carte interactive permettant de visualiser l'offre de transport alternatif

Concevoir des guides et dépliants

- Produire un feuillet d'information ou un guide qui présente les options de transport et les incitatifs mis en place par l'organisation
- Inclure les informations dans le manuel d'accueil du personnel et dans les outils utilisés pour le recrutement

Créer des outils spécifiques sur un mode ou une mesure

- Produire une infographie, une carte, un visuel ou rédiger des messages clés pour des supports numériques ou physiques

02

CHOISIR LES OUTILS

03

RÉALISER LES OUTILS

Évaluer ce qu'il est possible de réaliser :

Conception et production de l'entièreté des outils à l'interne ou par un prestataire externe.

- Élaborer un plan de communication
- Diffuser via les canaux de communication internes
- Intégrer dans le manuel de l'employé-e
- Rappeler l'existence des outils de manière récurrente (via l'infolettre et l'intranet, lors d'événements corporatifs, etc.).

04

PROMOUVOIR LES OUTILS



Considérations sanitaires :

Dans les circonstances actuelles, le matériel de promotion en ligne est à privilégier, mais également l'affichage sur le lieu d'emploi si certains postes sont toujours en présentiel.

- Actualiser régulièrement les informations sur le web et les outils affichés sur le lieu d'emploi
- Faire une veille des informations en transport durable pour mettre à jour les outils

05

FAIRE LE BILAN ET ACTUALISER

L'expertise des CGD métropolitains :

Les CGD métropolitains peuvent vous accompagner ou réaliser tous types d'outils de communication et peuvent aider à la décision du début à la fin du projet.



7

EXEMPLES EN ENTREPRISES

Cette section présente des fiches illustrant des bonnes pratiques en mobilité durable en exposant des mesures réalisées par des organisations, des entreprises ou bien des institutions. Afin de servir d'exemples modèles, ces dernières partagent leurs défis et solutions à la mise en place d'actions novatrices et l'apport que ces initiatives ont pu avoir tant pour eux, leurs employé-es et la collectivité!



DANS CETTE SECTION :

- 7.1 Le Cégep Marie-Victorin et les vélos en libre-service
- 7.2 L'entreprise Effenco et le transport actif hivernal
- 7.3 Le Mouvement Desjardins et le transport actif à l'année
- 7.4 La société Radio-Canada et la promotion
- 7.5 Le groupe Transat et la mobilisation
- 7.6 Les CGD métropolitains et l'allocation transport durable

MODES DURABLES CONCERNÉS :

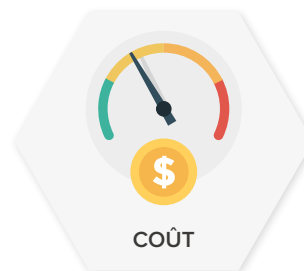


7.1 CÉGEP MARIE-VICTORIN

Mettre en place des incitatifs à la pratique du vélo en libre-service

Conseil de l'employeur :

Poursuivre les démarches pour sécuriser les espaces empruntés par les personnes piétonnes et cyclistes aux alentours du Cégep, notamment par la mise en place de mesures d'apaisement de la circulation.



Variable

Dépend de l'espace et des ressources disponibles



Moyen

Juin à septembre 2020

Secteur d'activité	Nombre d'employé-es et d'étudiant-es	Horaire de travail et d'étude
Éducation	4000/semaine	Jour, soir, fin de semaine et irrégulier
 Industriel	 MARCHÉ 38	 VÉLO 62

Localisé dans le nord-est de l'Île de Montréal, le Cégep Marie-Victorin a remporté le prix *Recrue 2018 - Leader en mobilité durable* et est certifié Cégep Vert du Québec de niveau Excellence depuis 2009, marquant ainsi son engagement pour la gestion environnementale. En 2020, il accueille la première station de vélos électriques BIXI de Montréal, une mesure qui s'inscrit harmonieusement dans son plan de mobilité durable. Pour ce faire, l'aménagement d'une dalle de béton et de branchements électriques ont été installés par le Cégep au coût de 14 000 \$.

Défis :

- Faire sa part en tant qu'important générateur de déplacements du secteur et mettre en place des projets novateurs qui reflètent les valeurs écoresponsables du Cégep
- Planification de la programmation en transport actif dans un contexte d'enseignement et de travail en présence et à distance

Solutions :

- Mettre en place des incitatifs qui favorisent l'utilisation de transports actifs complémentaires à la station de BIXI, tels que des personnes ambassadrices, des tirages, des prêts de vélos pliables, des cours de vélos, etc.
- Prévoir une programmation prenant en compte la situation liée à la COVID-19 permettant de joindre la communauté étudiante et le personnel par voie électronique et adapter les communications et activités en fonction des mesures sanitaires en vigueur.

Bénéfices

- Développement des liens du Cégep avec l'arrondissement et BIXI
- Effet d'entraînement et levier pour la pratique du vélo
- Facilitation des déplacements actifs vers les quartiers de Montréal-Nord, de Rivière-des-Prairies (RDP) et d'Anjou
- Bonification de l'offre de vélos en libre-service de RDP

Résultats

- Utilisation des vélos par la communauté du Cégep et environnante : hausse de la part modale en transport actif
- Engagement institutionnel en matière de gestion environnementale et de développement durable
- Concrétisation du Plan stratégique de développement 2019-2024 et du plan d'action en mobilité durable du Cégep

Considérations sanitaires

- Rappel des comportements de prévention et les recommandations sanitaires de BIXI
- Utilisation du stationnement pour des ateliers de pratique du vélo avec distanciation sociale
- Création d'un protocole sanitaire pour l'utilisation des vélos pliables du Cégep
- Communication virtuelle des informations sur le transport actif



Pour toutes les recommandations, consultez le site de l'INSPQ

Pour aller plus loin :
BIXI - Programme entreprise



Un exemple de



Avec la participation de



7.2 EFFENCO

Optimiser son site et ses locaux pour les besoins des cyclistes et coureur·euses

Conseil de l'employeur :

Mutualiser les ressources, c'est toujours gagnant! Si le contexte est favorable, l'aménagement d'une zone partagée entre plusieurs entreprises représente une solution avantageuse tout en répondant aux besoins des utilisateur·trices.



Variable

Selon le type et le nombre d'infrastructures et d'équipements choisis



Variable

Selon l'espace disponible, mais peut être rapide

Secteur d'activité

Électrification des transports

Nombre d'emplois

80

Horaire de travail

Jour



Industriel



Située au cœur de l'arrondissement du Sud-Ouest à Montréal, Effenco est bordée par la piste cyclable du Canal-de-Lachine. Afin d'encourager la pratique du transport actif à l'année, Effenco offre des infrastructures et des équipements adaptés à la période hivernale comprenant des supports à vélo intérieurs, des douches ainsi que des casiers. Il n'y a aucun système formel pour la gestion des places, mais d'un commun accord, la priorité est accordée aux cyclistes réguliers ainsi qu'à ceux et celles ayant des vélos plus dispendieux.

Défis :

- Avoir l'espace disponible et aménageable pour le stationnement de vélos et l'installation de douches, de casiers et de vestiaires
- Consacrer un budget annuel à l'aménagement des infrastructures et équipements pour favoriser le transport actif
- Faire preuve d'ouverture et d'écoute envers les employé·es intéressé·es par le transport actif en période hivernale

Solutions:

- Contacter les organisations avoisinantes pour partager les installations, si l'espace est restreint
- Prévoir une partie de son budget annuel pour l'entretien des infrastructures
- Mettre en place un comité en transport actif

Bénéfices

- Santé, productivité et effet d'entraînement pour la pratique du transport actif
- Équité entre les employé·es et les modes de transport
- Développement du sentiment d'appartenance

Résultats

- Meilleur rendement de la part du personnel
- Fierté de travailler pour une entreprise à l'écoute des besoins des membres de son équipe
- Possibilité de pratiquer le transport actif à l'année longue
- Stationnement intérieur à accès contrôlé : sentiment de sécurité

Considérations sanitaires

- Mettre en place un scan sur le cellulaire pour notifier de sa présence sur une borne à l'entrée
- Port du masque à l'intérieur et favoriser la distanciation physique
- Instaurer le télétravail lorsque possible avec rotation des présences au bureau
- Mettre à la disposition du désinfectant (lingettes, gels et vaporisateurs)



Pour toutes les recommandations pour coureurs et cyclistes, consultez le site de l'INSPQ



7.3 MOUVEMENT DESJARDINS

Optimiser son site et ses locaux pour les besoins des cyclistes et coureur·euses

Conseil de l'employeur :

Toujours inclure des infrastructures/ commodités dans de nouveaux projets de construction ou lors de rénovations majeures, pour mieux absorber les coûts et prévoir l'augmentation de la demande.



Variable
Selon ce qu'il y a déjà en place



Élevé
Peut varier selon les infrastructures et équipements choisis

Secteur d'activité	Nombre d'emplois	Horaire de travail
Finance et assurance	5500	Jour, soir et irrégulier
 Centre-ville		

À cinq minutes de marche de deux stations de métro du centre-ville de Montréal, le complexe Desjardins met à la disposition de ses employé·es une infrastructure complète pour les cyclistes et les coureur·es: un stationnement vélo souterrain (comprenant 250 places dont 36 en enclos sécurisés en location, avec des allée piétonnes signalisées et sécurisées) ainsi que 206 casiers (60 gratuits, 146 en location), six douches et deux vestiaires.

Défis :

- Saturation des équipements et demande très importante, notamment pour les casiers et les stationnements sécurisés.
- La saturation avait entraînée une diminution de l'équité entre utilisateurs·rices car les premiers arrivés étaient les premiers servis et le système de liste d'attente entraînait des délais de plusieurs mois voire plusieurs années.

Solutions:

- Des travaux devaient être réalisés en 2020 afin de remédier à l'écart entre l'offre et la demande : sécurisation d'un grand espace en enclos, ajout de casiers, station de réparation mécanique, etc. En raison de la crise sanitaire, ceux-ci devraient être reportés à l'année 2021.

Bénéfices

Personnel :

- Réduction du stress et des coûts liés aux déplacements
- Améliorer la qualité de vie et la santé grâce à l'activité physique
- Fierté de poser des gestes concrets liés à ses valeurs personnelles en matière d'environnement et de santé

Collectivité :

- Réduction de la pollution, du bruit et de la congestion routière

Résultats

- 1 000 employé·es ont leur carte d'accès pour les douches (2/3 de ces employé·es l'utilisent dans le cadre de leurs trajets domicile-travail)
- Transfert modal de l'auto solo vers le transport actif : de 2 à 5 %
- La grande saturation démontre le besoin des employé·es
- Mise en œuvre de la politique d'engagement au développement durable
- Engagement de responsabilité sociale d'entreprise

Considérations sanitaires

- Télétravail pour 90 % des employé·es
- Nombre de personnes limité à l'intérieur et port du couvre-visage dans le stationnement vélo et les vestiaires
- Placer des produits de désinfection aux entrées et aux sorties



Pour toutes les recommandations pour coureurs et cyclistes, consultez le site de l'INSPQ



7.4 RADIO-CANADA

Informer et sensibiliser le personnel aux alternatives à l'auto solo

Conseil de l'employeur :

La production d'une capsule vidéo durant la foire a permis de continuer la promotion à l'interne suite à l'évènement, notamment via la page informative sur les solutions de transport de l'intranet.



Faible
Dépend du matériel disponible et des ressources impliquées



Variable
Dépend du nombre de modes et des transporteurs visés

Secteur d'activité	Nombre d'emplois	Horaire de travail
Industrie culturelle et d'information	3300	Jour, soir, nuit et fin de semaine
 Urbain	 MARCHE 80	 VÉLO 98

En prévision de son déménagement et pour répondre à un enjeu de réduction du stationnement, Radio-Canada a organisé une foire en mobilité durable dans sa cafétéria de 11h à 15h. Les employé-es ont pu s'informer sur les diverses alternatives en transport durable, telle que la proximité avec la ligne verte de métro. De nombreux acteurs étaient présents : BIXI, Vélo Québec, les CGD métropolitains, Transit, Communauto, Netlift, etc. Une passe de transport collectif OPUS a été tirée au sort et 20 billets journaliers OPUS ont été distribués afin d'encourager la participation.

Défis :

- Obtenir des réponses rapides des organismes de transport et trouver une date commune pour avoir le plus de joueurs présents le jour de l'évènement
- Mettre en place une importante stratégie de promotion avant l'évènement

Solutions:

- Adopter une stratégie de relance auprès des organismes de transport concernés afin que tous les exposants fournissent des réponses complètes
- Utiliser plusieurs types d'outils et de canaux : infolettre mensuelle du projet, écrans promotionnels, plateforme intranet, panneaux autoportants de 6" aux entrées la veille et le jour de l'évènement, vidéo promotionnelle de l'évènement, ambassadeur-drices internes, etc.

Bénéfices

- Amélioration du transfert modal vers les modes alternatifs
- Meilleure connaissance des intérêts et besoins du personnel
- Mise en relation des partenaires en transport locaux avec le personnel
- Action préventive pour le bien-être et de sensibilisation

Résultats

- Mise à niveau des connaissances du personnel quant aux équipements et services en transport durable
- Mobilisation des employé-es
- Réponse à la majorité des interrogations et démythification sur la mobilité durable
- Engagement en développement durable et responsabilité sociale d'entreprise

Considérations sanitaires

- Vérifier les consignes de la santé publique applicables aux rassemblements
- Limiter le nombre de personnes présentes à l'intérieur : horaire rotatif ou scan à l'entrée
- Si l'espace est disponible, prévoir l'évènement à l'extérieur
- Port du masque à l'intérieur et aménagement favorable à la distanciation physique

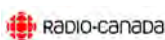


Pour toutes les recommandations, consultez le site de l'INSPQ

Pour aller plus loin :
CGD Métropolitains



Un exemple de



Avec la participation de



7.5 TRANSAT

Mobiliser le personnel à l'essai et à l'usage des alternatives à l'auto solo

Conseil de l'employeur :

La promotion de l'événement et les tirages additionnels incitent grandement le personnel à participer en grand nombre au Défi.



Faible
Selon l'implication et les moyens incitatifs sélectionnés



Faible
Un mois

Secteur d'activité	Nombre d'emplois	Horaire de travail
Tourisme et voyage	1200	Jour, soir et irrégulier
 Urbain	 MARCHE 3	 VÉLO 45

Participant chaque année au Défi sans auto solo, une compétition amicale entre entreprises et institutions québécoises, Transat a été lauréate dans la catégorie grande entreprise de la région métropolitaine de Montréal à maintes reprises. Pendant une semaine, les employé-es compilent leurs trajets en modes de transport alternatif sur une plateforme. Transat ajoute, en plus des prix décernés par le défi, d'autres incitatifs tels qu'un concours, des cartes aller-retour STM et des accès BIXI 24h.

Défis :

- Maintenir le changement de comportement durable après l'événement et à long terme afin d'avoir un impact réel sur le transfert modal
- Faire connaître le défi à un maximum d'employé-es et inciter à la participation

Solutions:

- Instaurer d'autres mesures incitatives en lien avec la mobilité durable toute l'année, pour assurer un changement des habitudes de déplacements du personnel
- Implanter un plan de communication utilisant : messages promotionnels, alerte envoyée chaque matin du défi pour rappeler aux participant-es d'inscrire les trajets sur le site internet et recrutement lors d'un kiosque

Bénéfices

- Valorisation des bons comportements en mobilité durable
- Amélioration de l'image de l'entreprise et visibilité
- Engagement en développement durable et responsabilité sociale d'entreprise
- Reddition de compte pour des certifications (BOMA Best avec le gestionnaire immobilier de l'édifice REDBOURNE, VÉLOSYMPATHIQUE)

Résultats

- Employé-es satisfait-es de la mesure
- 439 participant-es en 2019 (34 %, soit le meilleur pourcentage de sa catégorie)
- Transfert modal de l'auto-solo vers le transport collectif et/ou transport actif : 4% pendant la semaine (pourcentage parmi les participant-es ayant identifié l'auto-solo comme mode de transport principal)

Considérations sanitaires

- Rappeler les comportements de prévention aquédats à adopter en fonction des modes de transport promus dans le Défi
- Organiser des activités à l'extérieur ou avec un nombre limité de participant-es à l'intérieur
- Privilégier la promotion et les activités virtuelles ainsi que les défis à distance lorsque nécessaire



Pour toutes les recommandations, consultez le site de l'INSPQ

Pour aller plus loin :
Défi sans auto solo



Un exemple de



Avec la participation de

Montréal



VOYAGEZ FUTURE

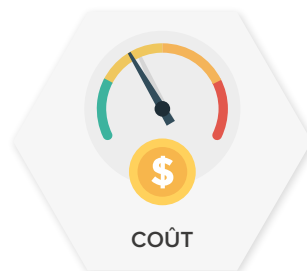
cgdeml

7.6 CGD MÉTROPOLITAINS

Offrir une allocation de transport durable aux usager·ères d'un mode de transport alternatif à l'auto-solo

Conseil de l'employeur :

Cette allocation est un très bon incitatif en plus d'amener de l'équité entre les modes de transport. Sa gestion est aussi moins complexe que l'indemnité kilométrique vélo-marche.



Variable
Selon l'implication et les moyens incitatifs sélectionnés



Faible
Deux mois

Secteur d'activité	Nombre d'emplois	Horaire de travail
Services professionnels	17	Jour
 Urbain		

Localisés à cinq minutes de marche de stations de métro de la ligne orange, les Centres de gestion des déplacements métropolitains (CGDM) offrent une allocation transport durable à l'ensemble du personnel se déplaçant en transport actif ou collectif dans le cadre des déplacements domicile-travail, mais également pour les déplacements professionnels si valable. Si l'employé·e utilise le métro, l'autobus ou le train à l'année, il lui sera offert un abonnement annuel OPUS. Dans les autres cas, une allocation équivalente au tarif de la passe d'autobus mensuelle sera versée directement sur la paye.

Défis :

- Faire comprendre les paramètres de l'allocation transport durable aux employé·es actuel·les et la promouvoir auprès des futur·es employé·es
- Instaurer une équité entre les employé·es et valoriser le transport actif

Solutions:

- Avoir une bonne stratégie de communication sur la mesure auprès du personnel : intégration au manuel de l'employé·e et dans les offres d'emploi, présentation de la mesure aux nouveaux·elles à leur arrivée en poste, faire une distinction claire entre les deux programmes OPUS, etc.
- Offrir une allocation égale ou supérieure aux usager·ères du transport actif : 90% de la passe mensuelle est payée par les CGDM et 10% par la STM. Pour offrir un montant équivalent pour le personnel se déplaçant activement, 10% de plus est investi par les CGDM.

Bénéfices

- Se positionner comme un exemple en mobilité durable
- Programme flexible et gestion facile
- Crédit d'impôt possible pour l'employeur
- Recrutement et rétention : avantage social inégalé

Résultats

- Réduction du budget des déplacements professionnels (ex : moins de taxi)
- Engagement en développement durable et responsabilité sociale d'entreprise
- Parts modales : aucun autosoliste, léger transfert du transport collectif vers le vélo
- Personnel très satisfait, adhésion de 100% des employé·es

Considérations sanitaires

- Renseigner le personnel sur les mesures de prévention mises en place par les services de mobilité (STM, exo, BIXI, etc.)
- Transformer en allocation télétravail si votre personnel n'est pas autorisé à retourner sur le lieu d'emploi
- Valider auprès des transporteurs les mesures temporaires pour les abonnements en cours



Pour toutes les recommandations, consultez le site de l'INSPQ



Identité de l'entreprise

- **Secteur d'activité** : la nomenclature IC.GC.CA est utilisée pour classer le secteur d'activité de l'entreprise.
<https://www.ic.gc.ca/app/scr/app/cis/search-recherche?lang=fra>
- **Nombre d'emplois** : nombre d'employé.es, visiteurs et/ou étudiant.es sur le ou les lieu(x) d'emploi(s).
- **Horaires de travail** : caractérise les types d'horaires de travail présents au lieu de travail, il peut y en avoir plusieurs.
Choix possibles : normaux (jour), irréguliers, postes du soir, postes de nuit, autres (préciser).
- **Milieu** : nature du secteur d'implantation: centre-ville / urbain / suburbain / industriel
- **Accessibilité du lieu** : détermine le niveau d'accessibilité du ou des lieu(x) d'emploi(s) en termes de marche à pied et de vélo.
Les cotes sont issues du site [walkscore.com](https://www.walkscore.com) et prennent en compte différents critères et vont de 0 à 100. Bien qu'éprouvés, ces scores peuvent parfois ne pas refléter des caractéristiques singulières de certains lieux.

Score marche :

- 0-24 : presque tous les trajets nécessitent la voiture.
- 25-49 : la plupart des trajets nécessitent la voiture.
- 50-69 : certains trajets peuvent être effectués à pied.
- 70-89 : la plupart des trajets peuvent être accomplis à pied.
- 90-100 : les trajets ne nécessitent pas de voiture.



Ce score analyse le potentiel piétonnier des adresses en calculant les distances aux commodités de plusieurs catégories, en analysant la densité de population, et des mesures propres aux routes telles que la densité des intersections. <https://www.walkscore.com/methodology.shtml>

Score vélo :

- 0-49 : infrastructures de vélo minimales.
- 50-69 : certaines infrastructures de vélo.
- 70-89 : le vélo est pratique pour la plupart des trajets.
- 90-100 : tous les trajets quotidiens peuvent être accomplis en vélo.



Ce score analyse si une adresse est propice au vélo. Il est calculé en mesurant les infrastructures comme les pistes et bandes cyclables, le dénivelé, les destinations, la connectivité routière, et le nombre de cyclistes alentours. <https://www.walkscore.com/bike-score-methodology.shtml>

Éléments de la mesure

- **Défis** : si l'organisation est confrontée à un ou des défis dans la mise en oeuvre de la mesure, ceux-ci sont décrits ici pour mieux comprendre le contexte.
Exemples: Trouver l'espace disponible et aménageable pour le stationnement de vélos et l'installation de douches, de casiers et de vestiaires.
- **Solutions** : si l'organisation développe des moyens afin de résoudre les défis rencontrés dans la mise en oeuvre de la mesure, ceux-ci sont décrits ici pour mieux comprendre le contexte.
Exemples: Contacter des organisations avoisinantes pour éventuellement partager un local et un espace extérieur, si l'espace n'est pas disponible.
- **Considérations sanitaires** : Nouvelles mesures ou éléments à prendre en compte au niveau de l'hygiène, de la santé et des habitudes de travail afin d'assurer le respect des nouvelles normes sanitaires mise sur pied pour protéger la population durant la pandémie mondiale du Covid-19.
- **Conseil de l'employeur** : Commentaire/avis de l'organisation sur la mesure mise en place
- **Pour aller plus loin** : Lien web pertinent sur la mesure utilisée, afin de bonifier les informations et la compréhension de la fiche.

Éléments de la mesure - suite

•Échelle de coût de mise en place* :



Faible: Action nécessitant jusqu'à 10 000\$ pour sa mise en œuvre.



Variable: Action nécessitant un investissement variable d'une organisation à une autre.



Moyen: Action nécessitant entre 10 000\$ à 100 000\$ pour sa mise en œuvre.



Élevé: Action nécessitant plus de 100 000\$ pour sa mise en œuvre.

•Échelle de temps de mise en place* :



Faible: Action nécessitant plusieurs jours à semaines pour sa mise en œuvre.



Variable: Action nécessitant un temps de mise en place variable d'une organisation à une autre.



Moyen: Action nécessitant plusieurs semaines à mois pour sa mise en œuvre.



Élevé: Action nécessitant plusieurs mois jusqu'à une ou des années pour sa mise en œuvre.

*Ces informations sont données à titre indicatif, et peuvent varier selon le type d'action (incitatif financier, infrastructure, programme d'abonnement, etc.) ainsi que le contexte (taille de l'entreprise, stratégie de financement, locataires, etc.) et les ressources d'une organisation à l'autre.

RÉPERTOIRE COVID-19

MODES DE TRANSPORT	FOURNISSEURS	RECOMMANDATIONS SANITAIRES
Transport collectif	STM - Société de transport de Montréal	Prévention coronavirus (COVID-19)
	Exo - Réseau de transport métropolitain	Coronavirus et les services de transport d'Exo
	RTL - Réseau du transport de Longueuil	COVID-19 (Coronavirus) : suivi de la situation
	STL - Société de transport de Laval	COVID-19
	ARTM - Autorité régionale de transport métropolitain	COVID-19 et transport collectif
Transport actif	Vélo Québec	Rouler à vélo en temps de COVID-19
	BIXI - Réseau de vélo en libre-service	Info COVID-19
	Piétons Québec	Ressources COVID-19
	INSPQ - Institut national de santé publique du Québec	COVID-19 et saison hivernale : favoriser le transport actif et la pratique d'activités extérieures
Covoiturage	INSPQ - Institut national de santé publique du Québec	COVID-19 : taxi, covoiturage et transport adapté
	Netlift	COVID-19 : recommandations pour tous vos déplacements en covoiturage
Autopartage	Communauto	COVID-19 : nos mesures de prévention
Télétravail	CRHA - Ordre des conseillers en ressources humaines et agréés	COVID-19 : préparer un retour au travail différent Gérer le retour au travail : informations et recommandations

INDEX

INDEX DES MESURES PAR ÉCHELLE DE PRIX

FAIBLE:

- 2.1 Informer et sensibiliser le personnel aux alternatives à l'auto solo
- 3.1 Prioriser une localisation écoresponsable des bureaux facilitant l'accès aux transports durables
- 6.1 Développer une stratégie de communication et une identité visuelle en lien avec la mobilité durable

MOYEN:

- 3.4 Aménager des allées piétonnes et cyclables sur son site pour favoriser les déplacements actifs

VARIABLE:

- 1.1 Adapter les horaires de travail en fonction des besoins des employé-es
- 1.2 Implanter une politique de télétravail
- 1.3 Élaborer un programme de déplacements professionnels durables
- 2.2 Mobiliser le personnel à l'essai et à l'usage des alternatives à l'auto solo
- 3.2 Optimiser son site et ses locaux en faveur des cyclistes et des coureur-euses
- 3.3 Optimiser son site et ses locaux pour favoriser le transport actif en saison hivernale
- 4.1 Mettre en place des incitatifs à la pratique du vélo en libre-service
- 4.2 Offrir une allocation de transport durable aux usager-ères d'un mode de transport alternatif
- 4.3 Adhérer aux programmes corporatifs de transport collectif
- 4.4 Adhérer à un programme corporatif d'un service d'autopartage
- 4.5 Instaurer un programme de retour garanti à domicile en cas d'imprévu ou d'urgence
- 4.6 Mettre en place un programme d'indemnité équitable de stationnement (parking cash-out)
- 5.1 Implanter un programme de covoiturage
- 5.2 Optimiser son stationnement pour les besoins des conducteur-trices de véhicules électriques
- 5.3 Implanter une politique d'attribution des places et de tarification du stationnement
- 6.2 Produire des outils d'information sur l'accessibilité en transport durable

INDEX

INDEX DES MESURES PAR ÉCHELLE DE TEMPS

COURT:

- 2.1 Informer et sensibiliser le personnel aux alternatives à l'auto solo
- 4.5 Instaurer un programme de retour garanti à domicile en cas d'imprévu ou d'urgence
- 6.2 Produire des outils d'information sur l'accessibilité en transport durable

MOYEN:

- 1.1 Adapter les horaires de travail en fonction des besoins des employé-es
- 1.2 Implanter une politique de télétravail
- 1.4 Collaborer avec les organisations voisines pour favoriser la mobilité durable
- 4.1 Mettre en place des incitatifs à la pratique du vélo en libre-service
- 4.4 Adhérer à un programme corporatif d'un service d'autopartage
- 5.1 Implanter un programme de covoiturage
- 5.2 Optimiser son stationnement pour les besoins des conducteur-trices de véhicules électriques
- 6.1 Développer une stratégie de communication et une identité visuelle en lien avec la mobilité durable

ÉLEVÉ:

- 1.3 Élaborer un programme de déplacements professionnels durables
- 3.1 Prioriser une localisation écoresponsable des bureaux facilitant l'accès aux transports durables
- 3.4 Aménager des allées piétonnes et cyclables sur son site pour favoriser les déplacements actifs
- 4.2 Offrir une allocation de transport durable aux usager-ères d'un mode de transport alternatif
- 4.6 Mettre en place un programme d'indemnité équitable de stationnement (parking cash-out)

VARIABLE:

- 2.2 Mobiliser le personnel à l'essai et à l'usage des alternatives à l'auto solo
- 3.2 Optimiser son site et ses locaux en faveur des cyclistes et des coureur-euses
- 3.3 Optimiser son site et ses locaux pour favoriser le transport actif en saison hivernale
- 4.3 Adhérer aux programmes corporatifs de transport collectif
- 4.4 Adhérer à un programme corporatif d'un service d'autopartage
- 5.3 Implanter une politique d'attribution des places et de tarification du stationnement

RÉFÉRENCES

ASSOCIATION DES VÉHICULES ÉLECTRIQUES DU QUÉBEC (AVEQ), (2020). Guide d'achat : Bornes de recharge. [Ressource en ligne] <https://www.aveq.ca/achat-bornes.html> page consultée le 10 janvier 2021

CHOUINARD, TOMMY (2020, 14 novembre), La vente de véhicules à essence interdite dès 2035, Le Soleil. <https://www.lesoleil.com/auto/la-vente-de-vehicules-a-essence-interdite-des-2035-b9c23155420c2eadd62f6d2211d13ab6>

INSTITUT NATIONAL DE LA SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC (INSPQ), (2020). Covid-19 : Pandémie, emploi et télétravail. [Ressource en ligne] Récupérée de <https://www.inspq.qc.ca/publications/3035-emploi-teletravail-covid19> page consultée le 5 novembre 2020

INSTITUT NATIONAL DE LA SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC (INSPQ), (2020). Pratique sécuritaire de la marche et du vélo à l'extérieur en contexte de pandémie de COVID-19. [Ressource en ligne] https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/covid/3010-pratique-securitaire-marche-velo-covid19.pdf?fbclid=IwAR08PJ8vkjPMcPJzxakHBjaamsI5-Rx-IX9_cpl9NBjJbTuOoDRCDxUcxSg page consultée le 3 octobre 2020

INSTITUT NATIONAL DE LA SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC (INSPQ), (2020). COVID-19 : Santé au travail. [Ressource en ligne] <https://www.inspq.qc.ca/covid-19/sante-au-travail> page consultée le 11 octobre 2020

INSTITUT NATIONAL DE LA SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC (INSPQ), (2020). Taxi, covoiturage et transport adapté - Mesure de prévention de la COVID-19 en milieu de travail - Recommandations intérimaires [Ressource en ligne] <https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/covid/2938-taxi-covoiturage-cab-covid19.pdf> page consultée le 3 octobre 2020

LAVIOLETTE, JÉRÔME (2018, 20 juin), Congestion routière - 25 millions de sièges vides à combler, La Presse https://plus.lapresse.ca/screens/137061c1-190c-4359-aa1a-d77f13d8918d__7C__0.html

MOBILI-T (2019). [Ressource en ligne] https://mobili-t.com/wp-content/uploads/2019/11/Guide_bonnes_pratiques_mobilite_durable.pdf page consultée le 5 octobre 2020

ORDRE DES CONSEILLERS EN RESSOURCES HUMAINES AGRÉES (CRHA), (2020). CORONAVIRUS [COVID-19] - GÉRER LE RETOUR AU TRAVAIL Informations et recommandations à l'intention des employeurs. [Ressource en ligne] http://www.portailrh.org/covid19/PDF/CRHA_Guide_RetourTravail_43.pdf page consultée le 10 novembre 2020

Jolicoeur, Marc, Komorowski, Bartek. (2019), Aménager pour les piétons et les cyclistes – Guide Technique. 2e édition, Montréal, Vélo Québec.

VÉLO QUÉBEC (2017). Aménager un stationnement pour vélo. [Ressource en ligne] <https://velosympathique.velo.qc.ca/ressources/stationnement-pour-velos/> page consultée le 5 octobre 2020

VÉLO QUÉBEC (2017). Incitatifs financiers en faveur des cyclistes. [Ressource en ligne] <https://velosympathique.velo.qc.ca/ressources/incitatifs-financiers-en-faveur-des-cyclistes/> page consultée le 5 octobre 2020

VÉLO QUÉBEC, (2020). Guide pratique - Mesures temporaires pour les piétons et les cyclistes. [Ressource en ligne] <http://service-conseil.velo.qc.ca/Mesures-temporaires-pour-les-pietons-et-les-cyclistes> page consultée le 15 novembre 2020

VILLE DE MONTRÉAL, (2020). Plan de relance économique de Montréal - Une impulsion pour la métropole : agir maintenant. [Ressource en ligne] <https://res.cloudinary.com/villemontreal/image/upload/v1592420847/portail/dtfrt3lazoc3oyvplcpu.pdf> page consultée le 14 décembre 2020

VIVRE EN VILLE, (2019). Localisation écoresponsable des bureaux - Choisir un emplacement à haute valeur ajoutée qui réduit votre empreinte écologique. [Ressource en ligne] <https://vivreenville.org/notre-travail/publications/collection-passer-a-l-action-/2019/localisation-ecoresponsable-des-bureaux.aspx> page consultée le 20 octobre 2020