



Le programme-employeur, c'est quoi?

Le programme-employeur comprend une gamme de mesures fournies par l'employeur à l'intention de ses employés pour faciliter leurs déplacements. Ces mesures ont une influence sur la façon de se déplacer pour se rendre au travail ainsi que sur le besoin et le moment du déplacement.

Aux États-Unis et en Europe, le programme-employeur s'avère un outil efficace qui a permis dans certains cas de réduire jusqu'à 45 % le nombre de déplacements automobiles effectués par les employés d'une entreprise.

Pourquoi faire appel à l'employeur?

L'entreprise est un lieu privilégié pour gérer les déplacements.

- Elle est le lieu de destination d'un nombre important d'individus où il est facile d'organiser des mesures visant à faciliter leurs déplacements au travail.
- Elle connaît le lieu de résidence de ses employés et peut leur proposer des moyens de transport qui répondent à leurs besoins.
- Elle peut facilement communiquer avec ses employés afin de les informer sur les mesures offertes.
- Elle peut gérer les horaires de travail de ses employés de façon à modifier le besoin et le moment de leurs déplacements.
- Elle peut gérer son stationnement, ce qui a une influence sur la façon dont les employés se déplacent.

Certaines décisions de l'employeur ont une influence sur les déplacements de ses employés.

- Lorsqu'il favorise le télétravail ou les semaines de travail compressées, cela diminue leurs besoins de se déplacer.
- Lorsqu'il applique des horaires variables de travail, cela étale leurs déplacements au lieu de les concentrer à heures fixes.
- Lorsqu'il offre des espaces de stationnement, cela les incite à se déplacer en auto.

Au fait, que peut faire l'employeur?

Par la mise en place de diverses mesures, l'employeur peut inciter ses employés à modifier leurs habitudes de déplacement.

En encourageant l'utilisation du transport en commun

- Entente à négocier avec l'organisme de transport en commun :
 - modification des trajets et des horaires d'autobus;
 - relocalisation de l'arrêt d'autobus à proximité de l'entrée des employés;
 - rabais à l'achat de titres de transport en commun.
- Vente de titres de transport en commun sur le lieu de travail.
- Information sur les horaires et les trajets d'autobus aux employés.
- Aménagement d'accès piétonniers directs et sécuritaires.

En facilitant le covoiturage

- Service de jumelage de covoitureurs.
- Service de retour garanti à domicile en cas d'urgence.
- Navette à l'heure du midi.

En facilitant les déplacements à vélo et à pied

- Aménagement de commodités (supports à vélo, casiers, douches).
- Entente à négocier avec les commerçants locaux :
 - rabais à l'achat d'une bicyclette.
- Distribution de cartes des voies cyclables.
- Aménagement d'accès piétonniers directs et sécuritaires.

En offrant des avantages financiers

- Allocation de transport aux employés.
- Vente à rabais de titres de transport en commun sur le lieu de travail.
- Plan de financement pour les employés qui achètent une bicyclette.
- Rabais à l'achat d'une bicyclette.

En gérant différemment le stationnement

- Entente à négocier avec la municipalité pour modifier les conditions de stationnement sur les rues adjacentes au lieu de travail :
 - stationnement de courte durée;
 - installation de parcomètres.
- Tarification du stationnement sur le lieu de travail.
- Espaces réservés pour les covoitureurs.
- Tarification préférentielle pour les covoitureurs.

En modifiant l'aménagement des heures de travail

- Horaires de travail variables.
- Semaine de travail compressée.
- Télétravail.

Le programme-employeur, une solution à certains problèmes!

- Manque d'espaces de stationnement.
- Manque de terrain pour un agrandissement.
- Difficultés d'accès au lieu de travail.
- Problème de transport des employés.
- Problème de compétitivité.

Quels sont les coûts?

Bon nombre de mesures nécessiteront très peu d'investissements. Le prix à payer se résume souvent aux efforts investis pour faire en sorte que le programme réponde aux besoins de l'employeur et de ses employés. Dans bien des cas, l'employeur retirera des bénéfices qui compenseront ses dépenses.

Tout le monde en sort gagnant!

Pour l'employeur

- Moins de terrain affecté au stationnement.
- Baisse des dépenses consacrées au stationnement.
- Diminution du taux d'absentéisme.
- Meilleure image dans le milieu.
- Productivité accrue.
- Accessibilité accrue au lieu de travail.

Pour l'employé

- Moins de fatigue et de stress pour se rendre au travail.
- Réduction des frais de déplacement.
- Meilleure qualité de vie au travail.

Sans oublier...

- Moins de congestion routière.
- Une région plus compétitive.
- Moins d'énergie consommée.
- Des bienfaits à l'environnement.
- Une meilleure qualité de vie.

Ce n'est pas rien !!!!

Comment fait-on un programme-employeur?

1. L'employeur décide de s'engager dans la gestion des déplacements de ses employés en les associant à la démarche.
2. L'employeur établit ses besoins et s'enquiert de ceux de ses employés.
3. L'employeur conçoit le programme : mesures, moyens de mise en œuvre et coûts.
4. L'employeur réalise le programme et voit à sa diffusion dans son organisation.
5. L'employeur assure le suivi du programme.
6. L'employeur évalue les impacts du programme et procède aux ajustements nécessaires.



Vers un programme-employeur, la démarche



Le ministère des Transports du Québec et les employeurs : des partenaires dans l'action !

Le ministère des Transports du Québec invite les employeurs afin qu'ils s'impliquent dans la gestion des déplacements de leurs employés au moyen d'un programme-employeur.

- Une voie de solution efficace à des problèmes vécus par les entreprises.
- Un moyen qui facilite les déplacements des employés pour se rendre au travail.
- Une voie d'action qui procure des bénéfices aux employeurs et aux employés.
- Une façon de faire éprouvée aux États-Unis et en Europe pour réduire la congestion routière, rendre la région plus compétitive et améliorer la qualité de vie.
- Un outil qui rallie les intérêts des employeurs et de la collectivité.

Une décision volontaire!

Après réflexion, l'employeur décidera volontairement de s'engager dans la réalisation d'un programme-employeur.

- Il précisera les motifs de sa décision.
- Il associera ses employés et leur syndicat à la démarche par voie d'information, de consultation ou de concertation.
- Il affectera les ressources humaines et financières nécessaires.

La cueillette d'information

L'employeur définira ses besoins et s'enquerra de ceux de ses employés.

- Sondage sur les caractéristiques de déplacement des employés pour se rendre au travail.
- Caractéristiques de l'organisation (nombre d'employés, catégories d'emplois, horaires de travail, etc.).
- Caractéristiques physiques du lieu de travail (espaces et prix du stationnement, accès piétonniers, localisation des arrêts d'autobus, etc.).
- Caractéristiques de la desserte en transport du lieu de travail : en auto, en transport en commun, à vélo et à pied.

Un programme-employeur conçu sur mesure!

L'information recueillie permettra de concevoir un programme adapté aux besoins de l'employeur et de ses employés.

- Problématique.
- Objectifs recherchés.
- Mesures à l'intention des employés.
- Aménagements à réaliser.
- Promotion des mesures.
- Ressources humaines et financières.
- Intégration des changements dans l'organisation.

La mise en place du programme-employeur

L'employeur concrétisera par la suite son programme.

- Réalisation des aménagements sur le lieu de travail.
- Négociation avec les partenaires externes.
- Organisation des mesures en elles-mêmes.
- Promotion des mesures auprès des employés.

Le suivi du programme

Un suivi du programme par l'employeur sera essentiel.

- Pour maintenir et soutenir la participation des employés au programme.
- Pour constater l'intégration des nouvelles habitudes de déplacements des employés.
- Pour répondre aux besoins des employés.

Sans ce suivi, on assistera probablement au désistement des participants.

L'évaluation du programme

L'employeur évaluera le programme.

- Les impacts sur les habitudes de déplacements des employés au moyen d'un sondage.
- Les bénéfices et les coûts pour l'employeur.

L'employeur procédera à des ajustements, si nécessaire.

Une activité continue dans l'entreprise

Compte tenu des avantages concrets résultant du programme, l'employeur décidera, s'il y a lieu, d'intégrer le programme à son plan d'affaires.



Le transport en commun, sachez en tirer profit!

Votre entreprise est-elle desservie par le transport en commun ?

Si oui, alors pourquoi ne pas tirer profit de ce service public en encourageant vos employés à l'utiliser. Pour ce faire, portez une attention particulière aux services de transport en commun à destination de votre entreprise.

- Les trajets d'autobus sont-ils assez directs?
- L'arrêt d'autobus est-il bien situé à proximité de l'entrée des employés?
- La fréquence de passage des autobus est-elle suffisante aux heures d'entrée et de sortie des employés?

Que peut faire l'employeur pour améliorer le service ?

Il peut négocier avec l'organisme de transport en commun de sa municipalité ou de sa région pour que des améliorations soient apportées au service de transport à destination de son entreprise.

- Relocalisation de l'arrêt d'autobus à proximité de l'entrée des employés.
- Aménagement d'un abri à l'arrêt d'autobus à proximité de l'entreprise.
- Modification du trajet et des horaires d'autobus.
- Augmentation de la fréquence de passage des autobus.
- Rabais à l'achat de titres mensuels de transport en commun pour les employés.

Il peut en plus encourager l'utilisation du transport en commun auprès de ses employés.

- Vente de titres de transport en commun sur le lieu de travail.
- Distribution des horaires et des trajets d'autobus à ses employés.
- Aménagement d'accès piétonniers directs et sécuritaires sur le lieu de travail.

Quels sont les avantages pour l'employeur?

- Réduction des dépenses liées au stationnement.
- Meilleure image auprès de la population.

Quels sont les avantages pour les employés?

- Réduction des frais de déplacements pour le travail.
- Plus besoin d'une voiture pour se rendre au travail.
- Temps de déplacement plus court en transport en commun.
- Moins de stress lié aux déplacements pour le travail.

Quels sont les coûts ?

Les améliorations demandées au service de transport en commun seront sous la responsabilité de l'organisme de transport en commun. Seules les mesures visant à encourager l'utilisation du transport en commun auprès des employés impliqueront certains coûts.





Je covoiture, tu covoitures, nous covoiturons !

Le covoiturage : une bonne façon de se rendre au travail.

Pourquoi utiliser chacun sa voiture, alors qu'il est possible, pour des employés demeurant à proximité les uns des autres, ou le long d'une route commune, d'en utiliser une seule pour se rendre au travail ?

Pour les employés dont le lieu de résidence est éloigné de leur travail ou est mal desservi par le transport en commun, le covoiturage constitue une solution de rechange économique aux déplacements effectués seul en automobile.



L'entreprise, un partenaire essentiel !

L'entreprise est un lieu privilégié pour gérer un programme de covoiturage.

- Elle est un point commun de destination.
- Elle est un lieu commun d'échanges.
- Elle connaît le lieu de résidence des employés.

Elle peut donc faciliter la constitution d'unités de covoitureurs.

Comment ça fonctionne?

C'est simple!

L'employé intéressé s'inscrit au service de covoiturage mis en place à son lieu de travail.

Grâce à un logiciel conçu spécifiquement à cet effet, il reçoit une liste d'employés inscrits au service, avec lesquels il pourrait covoiturer pour se rendre au travail.

À partir de cette liste, il communique avec eux sur le lieu de travail et constitue sa propre unité de covoiturage.

Que peut-on faire pour que ça fonctionne?

Implanté seul, un programme de covoiturage risque de s'avérer peu efficace. L'employeur doit donc mettre en place des mesures complémentaires pour susciter l'intérêt des employés à y participer.

- Affectation d'une personne pour gérer le programme de covoiturage.
- Service de retour garanti à domicile.
- Service de navette à l'heure du midi pour se rendre au restaurant et faire des courses.
- Réservation d'espaces de stationnement pour les covoitureurs.
- Tarification préférentielle du stationnement pour les covoitureurs.
- Versement d'une allocation de transport aux employés.
- Promotion du programme de covoiturage auprès des employés.

Le retour garanti à domicile : une mesure de soutien indispensable!

- Qu'arrive-t-il si mon enfant est malade pendant que je suis au travail?
- Qu'arrive-t-il si je dois travailler plus tard que prévu?

Faire du covoiturage l'esprit en paix!

Ce service assure aux covoitureurs de pouvoir retourner à domicile, si une situation exceptionnelle survenait. Il incite donc plus d'employés à adhérer au programme de covoiturage.



Comment l'employeur peut-il garantir le retour à domicile?

- En payant les frais de déplacement en taxi.
- En mettant une automobile à la disposition de l'employé qui en a besoin.

Comme le risque pour les employés de recourir à ce service est minime, les coûts pour l'employeur seront donc aussi minimes.

Quels sont les avantages pour l'employeur ?

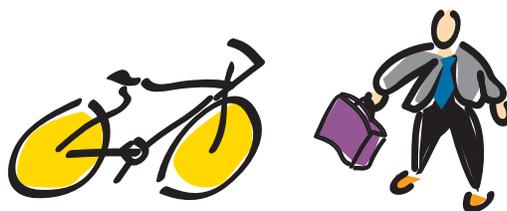
- Réduction des dépenses liées au stationnement.
- Réutilisation du terrain, auparavant affecté au stationnement, aux fins d'agrandissement.
- Amélioration de la ponctualité des employés.

Quels sont les avantages pour les employés?

- Diminution des coûts de déplacement en les partageant avec d'autres covoitureurs.
- Diminution du stress occasionné par la conduite d'un véhicule.
- Disponibilité de la voiture de l'employé pour les autres membres de la famille.
- Achat d'une deuxième automobile pour la famille non requis.

Quels sont les coûts?

Les coûts peuvent varier selon les mesures mises en place par l'employeur. Pour faciliter la gestion du programme de covoiturage, celui-ci se dotera d'un logiciel de jumelage ainsi que d'un micro-ordinateur.



Le vélo et la marche, un choix santé!

Le vélo ou la marche, c'est super pour commencer la journée du bon pied!

Votre lieu de travail est-il desservi par un réseau cyclable et piétonnier?

Vos employés viennent-ils travailler à vélo ou à pied?

Pour les employés qui demeurent à proximité du lieu de travail, le vélo et la marche sont des modes de transport qui peuvent leur convenir.

Faciliter les déplacements à vélo ou à pied, pourquoi pas!

L'employeur peut encourager la pratique
du vélo et de la marche.

- Aménagement de commodités sur le lieu de travail :
 - vestiaires avec douches et casiers pour les hommes et les femmes;
 - supports à vélo sécuritaires et bien localisés;
 - accès piétonniers au lieu de travail directs et sécuritaires.
- Plan de financement pour les employés qui achètent un vélo.
- Distribution de cartes des voies cyclables de la région.
- Formation de clubs de cyclistes et de marcheurs.
- Entente à négocier avec les commerçants locaux :
 - rabais à l'achat d'une bicyclette par les employés.
- Pourparlers avec la municipalité :
 - faire valoir l'importance d'aménager un réseau cyclable et piétonnier direct et sécuritaire.

Quels sont les avantages pour l'employeur?

- Productivité accrue liée à une meilleure forme physique des employés.
- Réduction des dépenses liées au stationnement.

Quels sont les avantages pour les employés?

- Réduction des frais de déplacement.
- Meilleure forme physique.
- Moins de stress lié aux déplacements.
- Contribution à l'amélioration de l'environnement.
- Meilleures conditions de travail.

Quels sont les coûts ?

L'employeur investira pour améliorer les aménagements sur le lieu de travail qui bénéficieront aux cyclistes mais également à l'ensemble des employés. Les dépenses relatives à l'amélioration du réseau cyclable et piétonnier relèveront de la municipalité.





Les avantages financiers, une mesure qui ne laisse personne indifférent!

Voulez-vous encourager vos employés à venir travailler autrement que seul en voiture?

Le versement d'avantages financiers aux employés s'avère un moyen très efficace pour influencer sur leur façon de se déplacer, surtout pour ceux qui sont préoccupés par leur situation financière.

C'est une mesure complémentaire à celles visant à encourager la pratique du covoiturage, du transport en commun, du vélo et de la marche.

Quels avantages financiers offrir aux employés?

Une allocation de transport

Vous fournissez à vos employés un espace de stationnement. En fait, il s'agit d'un avantage financier que vous leurs octroyez. Vous pouvez transformer cet avantage en une somme d'argent, c'est-à-dire une allocation de transport que vous verserez à vos employés. Ainsi, ceux-ci peuvent décider de l'utiliser pour payer une partie de leurs frais de déplacement :

- Coût d'utilisation de l'automobile.
- Frais de stationnement.
- Frais de covoiturage.
- Achat de titres de transport en commun.
- Coût d'achat d'un vélo.

L'employé choisit le mode de transport qui lui est le plus avantageux en considérant les autres mesures mises en place par l'employeur.

Pour faire de cette mesure un succès

L'allocation de transport doit être octroyée seulement si le stationnement sur le lieu de travail est tarifé. Il est alors plus avantageux financièrement de se déplacer autrement que seul en voiture.

Sans être trop élevée, l'allocation de transport correspondra sensiblement au coût du stationnement de façon à susciter un intérêt pour les employés à changer leurs habitudes de déplacement.

Un rabais sur les titres de transport en commun

L'employé bénéficie d'un rabais à l'achat d'un titre de transport en commun sur le lieu de travail. Ce rabais est normalement octroyé par l'organisme de transport en commun.

Pour faire de cette mesure un succès

L'employeur négociera avec l'organisme de transport en commun :

- Un rabais à l'achat de titres de transport en commun.
- Les modalités de vente de ces titres sur le lieu de travail.
- Des améliorations au service de transport en commun à destination du lieu de travail.

Un plan de financement pour l'achat d'un vélo

L'achat d'un vélo par l'employé peut être financé par l'employeur. Sur chaque paie, ce dernier peut déduire un montant fixe jusqu'à concurrence du coût d'achat du vélo.

Pour faire de cette mesure un succès

L'employeur aménagera des commodités pour les cyclistes.





Quels sont les avantages pour l'employeur?

- Adhésion d'un grand nombre d'employés au programme, ce qui maximise les avantages procurés par les autres mesures.
- Amélioration des relations avec les employés.

Quels sont les avantages pour les employés?

- Économies perceptibles sur les frais de déplacement.

Quels sont les coûts?

Pour l'employeur, cette mesure implique des coûts directs relativement importants. Cependant, il faut prendre en compte l'ensemble des avantages liés au programme qui se verront maximisés par cette mesure.

- Augmentation des revenus provenant de la tarification du stationnement.
- Réduction des dépenses liées au stationnement.
- Meilleure productivité des employés.
- Diminution du taux d'absentéisme.

Vus sous cet angle, les avantages financiers peuvent souvent être le petit coup de pouce nécessaire pour assurer le succès du programme auprès des employés.



La gestion du stationnement, au cœur du programme-employeur!

La façon dont l'employeur gère le stationnement a inévitablement une influence sur la façon dont les employés se déplacent.

- Les employés peuvent-ils facilement stationner leur voiture sur le lieu de travail?
- Le prix du stationnement demandé aux employés est-il très raisonnable et même gratuit?
- Les employés peuvent-ils bénéficier d'une allocation de stationnement?
- Le stationnement sur rue est-il permis aux employés pendant les heures de travail?

Là où le stationnement est facilement accessible, l'utilisation de l'automobile s'impose inévitablement par rapport aux autres modes de transport.

Le stationnement, souvent un privilège pour l'employé!

Le stationnement est un avantage consenti aux employés dans de nombreuses conventions collectives.

Au lieu de limiter cet avantage aux seuls utilisateurs de la voiture, pourquoi ne pas faire en sorte que les usagers du transport en commun, les cyclistes et les marcheurs puissent en bénéficier?

Que peut faire l'employeur?

L'employeur peut agir différemment afin de faciliter les déplacements de ses employés.

- Modifier la gestion de son stationnement.
- Mettre en place des mesures pour encourager les employés à venir travailler en covoiturage, en transport en commun, à vélo ou à pied.

Ces mesures complémentaires inciteront les employés à remettre en question leur façon de se déplacer.

Quelles sont les mesures de gestion du stationnement à mettre en place?

Tarifier le stationnement et verser une allocation de transport

Cette mesure s'applique pour l'employeur propriétaire du stationnement, lorsque les employés bénéficient d'un stationnement gratuit ou à rabais.

L'employeur tarifie le stationnement et offre à l'ensemble de ses employés une allocation de transport. L'employé a alors le choix d'utiliser le mode de transport qui lui est le plus avantageux.

Les recettes provenant de la tarification serviront à financer l'allocation de transport.

Négocier avec la municipalité des conditions de stationnement sur rue

Pour ne pas annuler les effets de la tarification sur le lieu de travail, le stationnement sur rue doit également être limité.

L'employeur négociera avec la municipalité de nouvelles conditions de stationnement sur les rues avoisinantes du lieu de travail.

- Stationnement de courte durée.
- Installation de parcomètres.





Prévoir des conditions de stationnement avantageuses pour les covoitureurs

Deux mesures rendent le covoiturage plus attrayant.

- Des espaces de stationnement réservés aux covoitureurs près de l'entrée des employés.
- Un tarif préférentiel du stationnement pour les covoitureurs.

Prévoir des espaces de stationnement pour les cyclistes

Une mesure simple mais essentielle pour encourager la pratique du vélo.

Quels sont les coûts ?

Saviez-vous que pour 100 espaces de stationnement réservés à ses employés, l'employeur peut déboursé entre 400 000 \$ et 3 000 000 \$ en coût de construction et d'aménagement auquel il faut ajouter le coût d'achat du terrain ainsi que les coûts d'entretien et d'administration. Le stationnement peut donc être un enjeu économique majeur pour l'employeur.

Les mesures permettront de réduire le nombre d'espaces de stationnement ainsi que les dépenses liées au stationnement. Les bénéfices qu'il en retirera peuvent, dans certains cas, être significatifs. L'employeur a donc beaucoup à gagner en gérant le stationnement différemment.

Quels sont les avantages pour l'employeur?

- Diminution du nombre d'espaces de stationnement.
- Diminution des dépenses liées au stationnement.
- Utilisation du terrain à des fins plus productives.
- Affectation des recettes provenant de la tarification pour défrayer les coûts engendrés par les mesures.
- Amélioration des relations de travail.

Quels sont les avantages pour les employés?

- Réduction des coûts de déplacement.
- Traitement équitable des employés qui se déplacent en auto, en covoiturage, en transport en commun, à vélo et à pied.



La gestion du temps de travail, au service du transport!

Saviez-vous que la gestion du temps de travail a une influence sur les déplacements des employés?

- Le télétravail et les semaines de travail compressées diminuent le besoin des travailleurs de se déplacer en périodes de pointe du matin et du soir.
- Les horaires variables de travail étalent les déplacements pendant ces mêmes périodes.

La gestion du temps de travail constitue une voie d'action dans un programme-employeur, surtout pour certaines entreprises de services.

- Celles dont les activités permettent aux employés de varier leurs heures de travail.
- Celles dont les activités n'exigent pas la présence des employés en tout temps pendant les heures de travail.

Une solution de rechange au « 9 à 5 » traditionnel!

L'employeur peut mettre en place trois types de mesures.

Les horaires variables

Cette mesure donne la possibilité aux employés de varier leurs heures d'arrivée et de départ. Leur présence est requise à l'intérieur d'une plage horaire fixe et pour un nombre minimal d'heures de travail par semaine.

La semaine de travail compressée

Celle-ci permet aux employés de concentrer leurs heures de travail dans une semaine. Généralement, les employés travaillent neuf heures par jour, sur une période de quatre jours.

Le télétravail

Cette mesure permet aux employés de travailler à domicile un ou plusieurs jours par semaine. La personne qui choisit de faire du télétravail dispose à la maison des outils dont elle a besoin pour réaliser ses tâches.

- Téléphone.
- Ordinateur muni d'un modem.
- Vidéo conférence.

Quelles mesures choisir?

Une étude approfondie des activités et des tâches dans l'entreprise est requise pour cerner les mesures les plus appropriées en matière de gestion du temps de travail.

Quels sont les avantages pour l'employeur?

- Réduction du taux d'absentéisme et des retards des employés.
- Augmentation de la productivité des employés.
- Réduction des dépenses liées au stationnement.
- Réduction des espaces à bureau.
- Amélioration des relations de travail.
- Meilleure image dans le milieu.

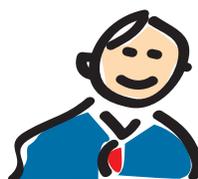
Quels sont les avantages pour les employés?

- Amélioration de leurs conditions de travail.
- Meilleure flexibilité du temps pour les activités personnelles et les responsabilités familiales.
- Réduction des coûts et du temps de déplacement au travail.
- Diminution du stress lié au travail.

Quels sont les coûts?

Les mesures de gestion du temps de travail constituent des voies d'action majeures pour tout employeur qui désire réduire ses coûts et améliorer sa compétitivité.





Le coordonnateur en transport, son travail fait la différence !

Êtes-vous préoccupé par la réussite du programme-employeur auprès de vos employés?

La présence d'un coordonnateur en transport sur le lieu de travail peut en assurer le succès.

Que fait le coordonnateur en transport?

Désigné par l'employeur, le coordonnateur en transport prend en charge la planification, la gestion et la promotion du programme-employeur sur le lieu de travail.

Il possède les qualités requises pour assumer adéquatement ses fonctions.

- Dynamisme.
- Créativité.
- Bonne connaissance de l'organisation.
- Capacité d'établir des relations harmonieuses avec les employés.

Il occupe ce poste à temps plein ou à temps partiel, selon la taille de l'entreprise, l'ampleur donnée au programme et les mesures mises en place.

Quelles sont ses principales tâches?

- Il recueille toute l'information nécessaire afin de cerner les besoins de l'employeur et des employés.
- Il développe le programme-employeur en collaboration avec les partenaires internes et externes (gestionnaires, employés, syndicats, sociétés de transport en commun, etc.).
- Il voit à la mise en place et à la promotion du programme sur le lieu de travail.
- Il assure le suivi du programme.
- Il évalue le programme et propose des ajustements avec la collaboration des partenaires.

Quel rôle joue-t-il auprès des employés?

- Il répond à leurs demandes de renseignements.
- Il reçoit les suggestions des employés pour améliorer les mesures.
- Il facilite et soutient leur participation au programme.
- Il contribue à améliorer les conditions de travail.

Quels sont les coûts?

Les coûts pour l'entreprise varient selon les caractéristiques du poste de coordonnateur en transport.

- Poste à temps plein ou à temps partiel.
- Poste à être comblé par un employé déjà en place en lui confiant des responsabilités supplémentaires.
- Poste à être comblé par une personne de l'extérieur.





La promotion pour attirer l'attention!

À quoi sert un programme-employeur s'il demeure méconnu des employés?

La promotion s'avère un moyen indispensable au succès du programme.

- Informer les employés sur le programme au fur et à mesure de son élaboration.
- Sensibiliser les employés à de nouvelles habitudes de déplacements.
- Faire connaître les avantages et les modalités de fonctionnement du programme.
- Susciter l'adhésion et la participation des employés.
- Conscientiser les employés quant aux impacts néfastes des déplacements automobiles sur l'environnement et la qualité de vie.

Laisser place à l'imagination pour vous adresser à vos employés!

L'employeur peut facilement communiquer avec ses employés.

Le journal interne

C'est un excellent moyen de communication qui rejoint tous les employés.

- Covoitureur du mois.
- Taux de participation des employés au programme.
- Témoignages de participants.

Centre d'information en transport dans l'entreprise

Bureau du coordonnateur en transport où l'employé peut obtenir de l'information sur les mesures ainsi que sur les services en transport offerts par l'employeur.

- Conseils personnalisés sur les différents modes de transport disponibles pour se rendre au travail.
- Estimation du temps de déplacement en transport en commun pour se rendre au travail.
- Service de covoiturage.
- Distribution des horaires et des trajets d'autobus.
- Distribution de cartes des voies cyclables.
- Conditions de stationnement sur le lieu de travail.
- Avantages financiers disponibles pour l'employé.

Site intranet en transport

Les employés peuvent consulter le site selon leurs besoins. Un ordinateur est disponible au centre d'information en transport pour ceux qui n'en ont pas.

- Logiciel de jumelage pour covoitureurs.
- Trajets de transport en commun.
- Mesures du programme-employeur.

Les dépliants d'information

Ils servent à informer les employés sur les mesures du programme-employeur.

Les affiches publicitaires

À la vue des employés, dans des endroits qu'ils fréquentent, les affiches suscitent la participation des employés aux mesures mises en place par l'employeur.

Les événements promotionnels

On profite de ces événements pour promouvoir les mesures et recueillir l'opinion des employés quant à leurs nouvelles habitudes de déplacement.

- Semaine de transport.
- Tirage mensuel pour les participants au programme.

Tous les moyens de promotion sont bons!

Penser aussi aux enveloppes de paie, à la messagerie électronique, aux babillards, aux envois postaux, etc. La promotion doit être faite sur le lieu de travail, là où est mis en place le programme-employeur.





Quels sont les coûts ?

Les coûts sont minimes. Une des fonctions du coordonnateur en transport sera de faire la promotion du programme auprès des employés. Il pourra recourir au journal interne, utiliser des dépliants d'information déjà produits par des organismes du milieu et même réaliser ses propres affiches. Les conseils qu'il donnera aux employés ou la semaine de transport qu'il organisera impliqueront peu de frais. Le coût pour l'employeur correspond principalement à défrayer le temps consacré à la promotion du programme sur le lieu de travail et le matériel promotionnel.