Mobilité durable en région

• Des solutions concrètes pour **faciliter la mobilité durable** chez les employeurs •







MOBILI-T

Rédaction

Simon Durocher, chargé de projets en mobilisation et mobilité durable — Mobili-T

Alexandra Leblanc, coordonnatrice de projets en mobilité durable — Mobili-T

Comité de révision

Mélanie Bourgeois — Attention FragÎles

Marie-Ève Dubois — Conseil régional de l'environnement de Chaudière-Appalaches

Mathieu Durette — Conseil régional de l'environnement du Bas-Saint-Laurent

Sophie Lévesque — Synergie Bas-Saint-Laurent

Sandrine Papias — Conseil régional de l'environnement de la Gaspésie

Conception graphique

CORSAIRE Design | Communication | Web

Révision linguistique

Jason F. Ortmann

Photos sur la couverture : © Mobili-T

Québec

Ce projet est réalisé grâce au soutien financier du gouvernement du Québec dans le cadre du Programme d'aide financière aux activités de sensibilisation à la mobilité durable — MobilisActions.

Lexique

Autopartage

Mode de mobilité qui permet d'utiliser un véhicule partagé pour une durée déterminée, généralement sur réservation et moyennant des frais. Il peut prendre différentes formes, comme un service d'automobiles en libre-service, l'autopartage entre particuliers ou encore le partage de véhicules au sein d'une organisation.

Covoiturage

Mode de déplacement qui consiste à partager un véhicule avec une ou plusieurs autres personnes adultes pour effectuer ensemble, en totalité ou en partie, un même trajet. Le covoiturage peut être organisé de façon régulière ou ponctuelle.

Mobilité durable

Façon de penser les déplacements pour répondre aux besoins des personnes tout en réduisant leurs impacts sur l'environnement, la santé et les ressources. Elle consiste notamment à faciliter l'accès à une diversité de modes de transport, comme le covoiturage, le transport collectif, le vélo, etc.

Transport actif

Mode de déplacement qui repose principalement sur l'énergie humaine pour se déplacer d'un endroit à l'autre. Il comprend notamment la marche, le vélo et d'autres modes propulsés par l'énergie humaine, avec ou sans assistance électrique.

Transport collectif

Ensemble des modes de déplacement partagés qui permettent à plusieurs personnes de se déplacer dans un même véhicule ou au sein d'un même service. Il comprend notamment le transport en commun, le transport adapté et les services de navettes.

Transport en commun

Service de transport accessible au public, offert selon des parcours, des horaires et des modalités de tarification établis. Il peut être offert sur une base régulière ou sur demande, et comprend notamment les autobus et les navettes maritimes.

Vélopartage

Service de vélos en libre-service permettant de louer un vélo pour effectuer un déplacement, généralement pour une courte durée. Les vélos sont accessibles à différents points de location ou stations, et peuvent être utilisés sur réservation ou à la demande.

Tables des matières

Mise en contexte 06

Qu'est-ce que la gestion des déplacements ? 07
Pourquoi les employeurs ont-ils un rôle à jouer ? 08
Les employeurs ont du pouvoir et plusieurs actions sont à leur portée 09
La mobilité au Bas-Saint-Laurent 10
La mobilité dans la Capitale-Nationale 13
La mobilité en Chaudière-Appalaches 16
La mobilité en Gaspésie 19
La mobilité aux Îles-de-la-Madeleine 22
Avant de passer aux bonnes pratiques : une démarche simple pour passer à l'action 25

Axe 1 26
Politiques et pratiques internes

1.1 Instaurer un programme de retour garanti à domicile en cas d'urgence ou d'imprévu 27
1.2 Monter une politique d'utilisation des bornes électriques 29
1.3 Élaborer une politique de déplacements professionnels favorisant les transports durables 32
1.4 Intégrer l'autopartage aux politiques et pratiques de déplacement 34
1.5 Obtenir une certification environnementale 36
1.6 Collaborer avec les organisations voisines dans la mise en commun de mesures favorisant la mobilité durable 38
1.7 Offrir la possibilité d'un horaire de travail variable ou flexible 40

Axe 2 42
Promotion et sensibilisation

2.1 Mettre en place un programme de personnes ambassadrices de la mobilité durable 43
2.2 Produire des outils d'information sur l'accessibilité en transport durable à l'édifice 45
2.3 Organiser des journées ou des semaines thématiques par mode de transport 47
2.4 Organiser un kiosque d'information et de sensibilisation sur la mobilité durable 49
2.5 Animer un défi incitatif aux modes de transport alternatifs 51
2.6 Offrir au personnel des entretiens mécaniques pour vélos 53

Axe 3 55
Services et infrastructures de mobilité durable

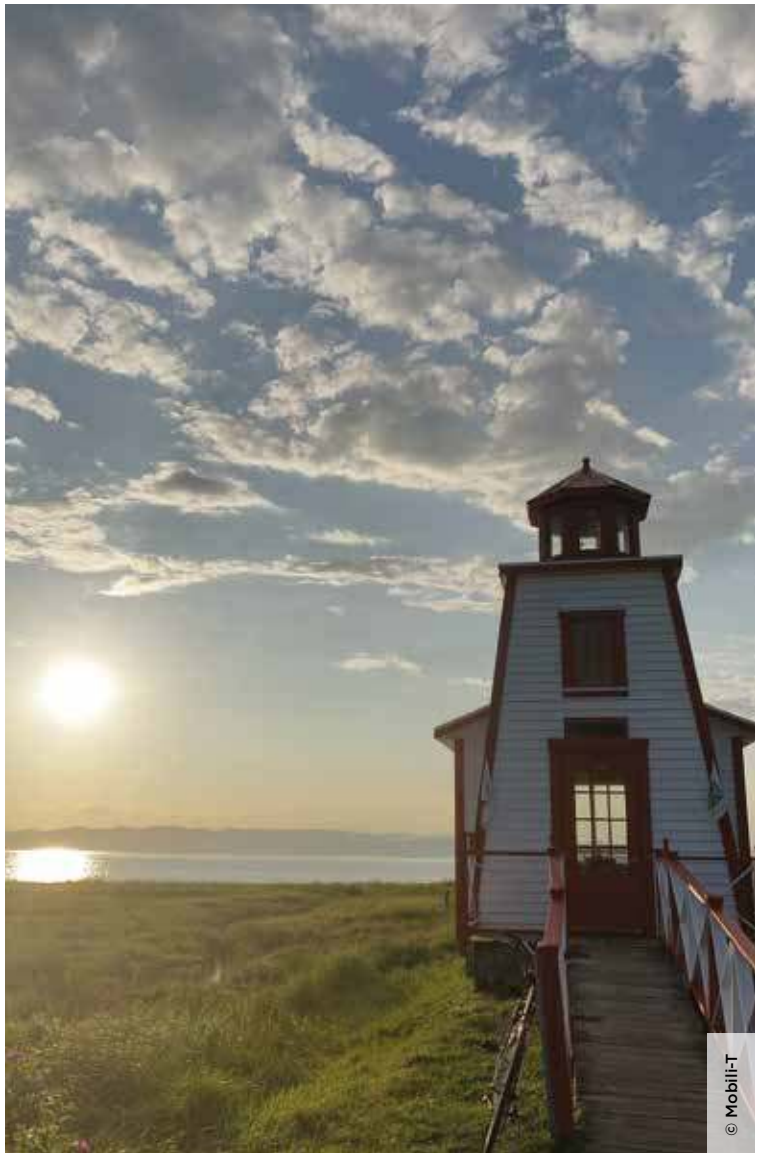
3.1 Offrir un incitatif financier aux personnes utilisatrices des transports durables 56
3.2 Offrir un rabais sur le transport collectif 58
3.3 Offrir des titres de transport collectif à l'essai 60
3.4 Fournir un outil permettant de trouver un partenaire de covoiturage 62
3.5 Implanter une navette vers un stationnement incitatif ou un bassin de main-d'œuvre 65
3.6 Offrir un service de prêt de matériel pour faciliter la mobilité active 68
3.7 Offrir des espaces de rangement modulables 71

3.8 Offrir l'accès à des douches et à des vestiaires 73
3.9 Offrir des infrastructures facilitant spécifiquement la pratique du vélo 76
3.10 Mettre à disposition des vélos en libre-service pour le personnel 79
3.11 Offrir des essais de vélos à assistance électrique 81

Axe 4 — 83
Représentation des besoins

4.1 Collaborer avec les organismes de transport collectif à l'amélioration de leur offre de services 84
4.2 Porter les besoins du personnel auprès des instances municipales pour l'amélioration des infrastructures cyclables et piétonnes 86

Index de toutes les solutions 88


© Mobili-T

Mise en contexte

Les déplacements occupent une place importante dans le fonctionnement des organisations. Qu'il s'agisse de permettre au personnel de se rendre au travail, de faciliter les déplacements professionnels, d'accueillir une clientèle ou encore d'assurer l'accès à des services, la mobilité influence directement l'accessibilité, l'attractivité et la performance des milieux.

Dans les petites et moyennes municipalités du Bas-Saint-Laurent, de la Capitale-Nationale, de la Chaudière-Appalaches, de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine, cette réalité prend une importance particulière. Les distances à parcourir sont parfois considérables, les populations sont réparties sur de vastes territoires et les solutions de transport disponibles varient grandement d'un milieu à l'autre. Dans ce contexte, l'automobile demeure un mode de déplacement essentiel pour une grande partie de la population et représente souvent la solution la plus efficace pour répondre aux besoins quotidiens de mobilité. Toutefois, les organisations de ces territoires font également face à des défis qui les amènent à porter un regard renouvelé sur les déplacements ; les difficultés de recrutement et de rétention de main-d'œuvre, l'augmentation des coûts associés au transport, les enjeux liés à l'accessibilité des lieux de travail ou encore l'évolution des attentes du personnel représentent autant de facteurs qui influencent aujourd'hui les réflexions des employeurs.

Depuis près de vingt ans, Mobili-T accompagne des employeurs dans la mise en œuvre de solutions adaptées à leur réalité. Au fil des mandats réalisés, un constat s'est progressivement imposé : bien que les défis de mobilité diffèrent d'un territoire à l'autre, les organisations recherchent avant tout des solutions concrètes, réalistes et adaptées à leurs ressources. Cette expérience a également permis de constater que les outils disponibles en mobilité durable s'appuient souvent sur des exemples provenant des grands centres urbains. Bien que ces initiatives puissent être inspirantes, elles ne reflètent pas toujours les réalités vécues dans les milieux périurbains et ruraux, où la densité de population, l'offre de transport, les distances à parcourir et l'organisation du territoire présentent des caractéristiques bien différentes. C'est dans cette perspective qu'a été élaboré le présent guide. Son objectif est de mettre en lumière des pratiques inspirantes mises en œuvre par des employeurs établis dans ces milieux, et il a été nourri par d'importants efforts de consultation de ceux-ci (*focus groups,* appels ciblés). Les exemples présentés démontrent qu'il est possible d'agir pour favoriser une mobilité plus durable, même dans les contextes où l'automobile demeure fortement présente.

Le guide s'inscrit dans une approche de gestion des déplacements. Cette approche reconnaît qu'il n'existe pas de solution universelle et que chaque organisation doit composer avec ses propres contraintes, ses ressources et son contexte territorial. Les pages qui suivent ont été conçues pour vous aider à découvrir des initiatives éprouvées, à identifier les mesures les plus pertinentes pour votre organisation et à amorcer une réflexion sur le rôle que peut jouer la mobilité dans l'atteinte de vos objectifs. Que votre priorité soit de soutenir le recrutement, d'améliorer l'accessibilité de vos installations, de répondre aux besoins de votre personnel ou de contribuer au dynamisme de votre milieu, nous espérons que ce guide vous offrira des idées, des outils et des exemples qui vous permettront de passer à l'action.

Qu'est-ce que la gestion des déplacements ?

Dans un contexte où les employeurs doivent composer avec des réalités opérationnelles en constante évolution, la gestion des déplacements constitue un outil stratégique permettant d'améliorer l'efficacité, l'accessibilité et la durabilité des déplacements liés à leurs activités. Elle offre un cadre simple pour agir sur les habitudes de mobilité, en tenant compte des ressources disponibles et des contraintes qui sont propres à chaque milieu.

La gestion des déplacements regroupe les mesures visant à influencer la demande en transport et les choix de mobilité afin de favoriser des déplacements plus efficaces, plus durables et mieux adaptés aux besoins des personnes.

Contrairement aux approches traditionnelles axées sur l'ajout d'infrastructures, la gestion des déplacements mise d'abord sur les comportements, les pratiques internes et les conditions qui influencent les choix de mobilité. Elle repose sur des stratégies incitatives, organisationnelles et informatives qui permettent d'améliorer les ressources existantes et de soutenir des solutions adaptées au contexte de chaque organisation. La gestion des déplacements part du principe que plusieurs trajets peuvent être réalisés autrement, sans compromettre l'efficacité des opérations ni la qualité de vie du personnel.

Elle mobilise notamment :

- Des actions d'information et de sensibilisation pour mieux faire connaître les options disponibles ;
- Des mesures incitatives favorisant le covoiturage, le transport collectif, les transports actifs ou le télétravail ;
- Des ajustements organisationnels tels que des politiques internes, des horaires flexibles ou une gestion optimisée du stationnement ;
- Des collaborations locales permettant d'améliorer l'accès aux services de mobilité existants.

Cette approche est particulièrement pertinente pour les employeurs, car elle s'appuie sur des leviers qu'ils contrôlent directement, comme l'organisation du travail, la gestion des espaces, les communications internes, les politiques RH et la culture d'entreprise.

La gestion des déplacements ne se limite pas aux trajets domicile-travail. Elle peut également toucher :

_ Les déplacements professionnels (réunions, interventions, tournées, etc.) ;
_ Les déplacements de la clientèle (accès aux services, aux commerces et aux événements) ;
_ Les déplacements internes liés aux opérations quotidiennes.

Cette polyvalence en fait un outil de gestion qui dépasse la question du transport. Il s'agit d'un levier d'efficacité organisationnelle et de qualité de service.

Pourquoi les employeurs ont-ils un rôle à jouer ?

Les organisations influencent directement les déplacements de nombreuses personnes. Elles déterminent les horaires, les lieux de travail, les règles de stationnement, les pratiques internes et même la culture entourant la mobilité. Celles-ci sont donc idéalement placées pour agir, et leurs actions ont des retombées relativement rapides et mesurables.

Voici d'ailleurs quatre bénéfices majeurs associés à une démarche en gestion des déplacements.

1.

ATTIRER ET RETENIR LA MAIN-D'ŒUVRE

Faciliter les déplacements du personnel permet d'élargir le bassin de recrutement, de réduire les irritants liés au transport pouvant être cités comme motifs de départ, d'améliorer la qualité de vie du personnel, et de renforcer la marque employeur dans un marché du travail très compétitif. Dans plusieurs organisations, ces éléments deviennent un avantage aussi important que les conditions salariales.

2.

AMÉLIORER L'ACCESSIBILITÉ AUX INSTALLATIONS

Dans les milieux où les distances sont importantes et où l'offre de transport est limitée, l'accessibilité devient un enjeu majeur. La gestion des déplacements permet de faciliter l'accès aux lieux de travail pour les personnes sans voiture ou avec un accès limité à un véhicule, de réduire la dépendance à l'auto solo lorsque d'autres options sont possibles, d'améliorer l'expérience de la clientèle, et de soutenir les personnes vulnérables ou en transition (nouveaux arrivants, jeunes travailleurs, stagiaires). Pour plusieurs employeurs, améliorer l'accessibilité est un moyen concret de réduire les obstacles à l'emploi.

3.

RÉDUIRE LES COÛTS LIÉS AUX DÉPLACEMENTS

Les déplacements représentent un poste de dépense important, particulièrement au sein des organisations où les équipes doivent couvrir de grands territoires. Une démarche en gestion des déplacements permet de diminuer les indemnités kilométriques, d'optimiser les déplacements professionnels (regroupement de visites, outils numériques, télétravail), de réduire l'utilisation du parc automobile, et de limiter les dépenses associées à l'entretien et au carburant. Ces économies sont souvent rapides et récurrentes, ce qui est non négligeable pour une organisation.

4.

CONTRIBUER À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Les déplacements représentent une source importante d'émissions de gaz à effet de serre pour les organisations, en particulier lorsque l'automobile demeure essentielle. Une démarche en gestion des déplacements permet de réduire ces émissions en diminuant les trajets en solo lorsque des alternatives sont possibles. Ces actions contribuent ainsi à améliorer la santé et le bien-être du personnel, tout en renforçant la contribution de l'organisation à la qualité de vie et à la vitalité de son milieu.

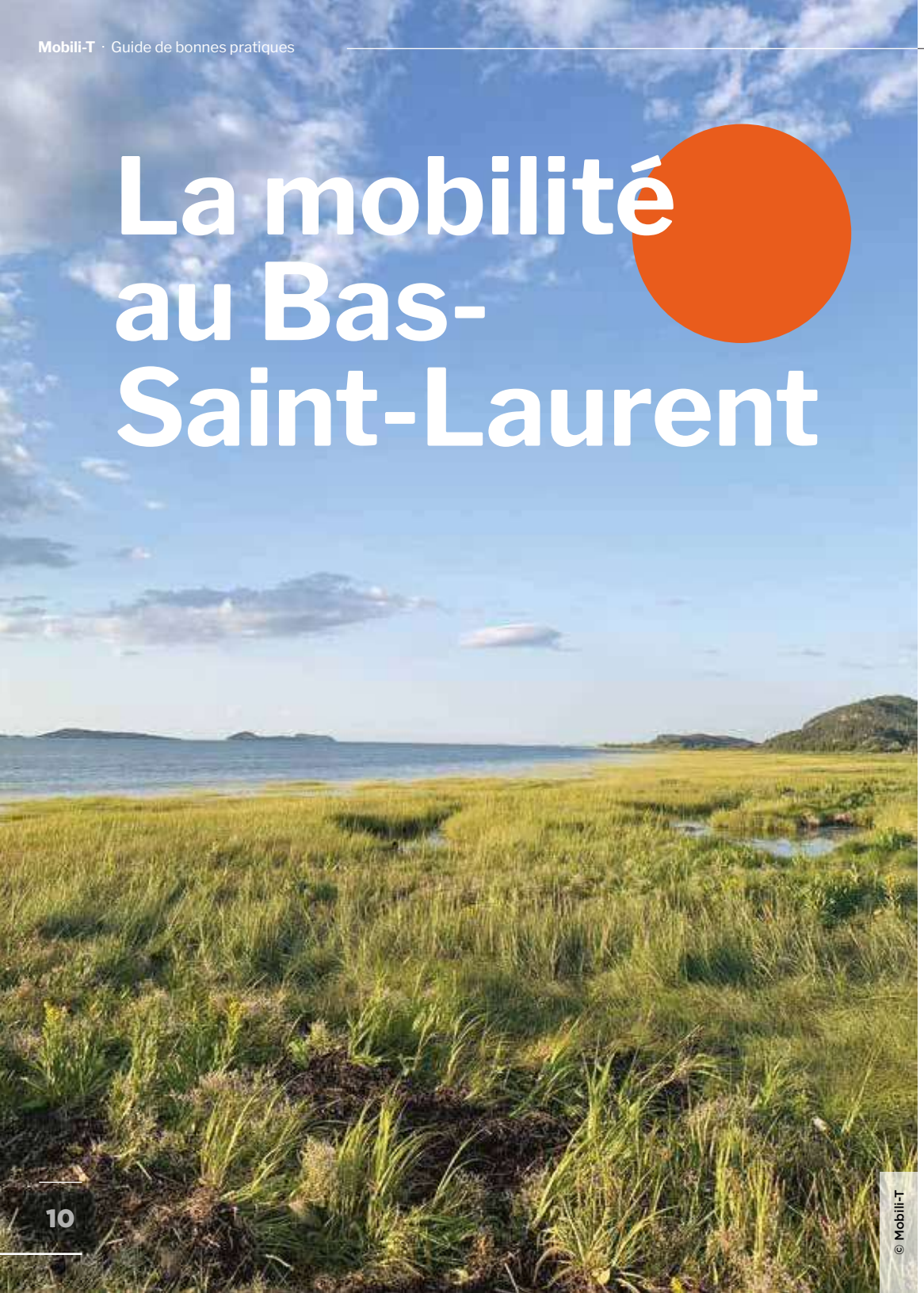
Les employeurs ont du pouvoir et plusieurs actions sont à leur portée

Les organisations n'ont pas besoin de transformer entièrement leurs pratiques pour améliorer la mobilité. Elles peuvent commencer modestement, avec des gestes simples qui, mis ensemble, créent un changement réel et durable. L'expérience de Mobili-T démontre que les démarches les plus efficaces sont souvent celles qui avancent par étapes, en s'appuyant sur les forces déjà présentes dans l'organisation et en adaptant progressivement les façons de faire.

Chaque employeur peut amorcer cette transition en identifiant une personne responsable de porter le dossier, en intégrant la mobilité dans ses réflexions courantes et en soutenant, même minimalement, les initiatives qui émergent. Il peut aussi créer un environnement où les solutions deviennent plus faciles à mettre en œuvre en ajustant certaines pratiques internes, en facilitant l'accès à l'information ou en ouvrant la porte à des collaborations locales. Ces gestes, bien que simples, envoient un signal clair au personnel et à la communauté, c'est-à-dire que la mobilité est un enjeu important, et l'organisation choisit d'y contribuer.

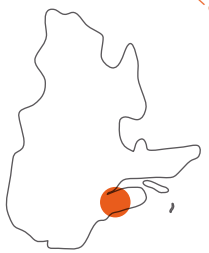
Ce sont souvent ces premiers pas qui déclenchent l'élan nécessaire pour aller plus loin. En s'engageant progressivement, les employeurs découvrent qu'ils disposent d'une marge de manœuvre plus grande qu'ils ne le croyaient et qu'ils peuvent, à leur échelle, améliorer l'accessibilité, la qualité de vie et l'efficacité de leurs opérations. La gestion des déplacements n'est pas une démarche réservée aux grandes organisations ou aux milieux urbains, elle est accessible à tous, et chaque action compte.

La mobilité au Bas-Saint-Laurent



© Mobili-T

Quelques faits saillants au Bas-Saint-Laurent



204 755

Population totale en 2025 selon l'Institut de la statistique du Québec

22 185 km²

Superficie terrestre du territoire



85,7 %

Part de l'auto solo dans les déplacements selon le recensement de 2021

Un territoire vaste qui façonne les déplacements

Le Bas-Saint-Laurent est un territoire où la mobilité est intimement liée à la géographie. Les municipalités sont dispersées, les pôles d'emploi sont éloignés les uns des autres, et les distances quotidiennes sont souvent importantes. Dans les échanges menés par Mobili-T, plusieurs acteurs ont rappelé que *« les distances sont longues à parcourir »,* et que cette réalité influence directement les choix de transport.

Pour les employeurs, cela signifie que la mobilité n'est jamais un enjeu secondaire. Elle conditionne l'accès à la main-d'œuvre, la capacité d'attirer les talents et même la stabilité opérationnelle. Dans une région structurée autour de huit MRC, où les principaux pôles sont séparés par de longues sections de la route 132 ou des autoroutes 20 ou 85, les déplacements intermunicipaux font partie du quotidien de plusieurs travailleurs. Les consultations montrent que plusieurs organisations recrutent désormais à l'échelle régionale plutôt que locale, ce qui accentue la dépendance aux déplacements motorisés.

Une culture de l'automobile profondément ancrée

Dans un contexte où les alternatives à l'automobile sont limitées sur le territoire, celle-ci est devenue le mode de déplacement dominant et s'est ancrée dans les habitudes de la population. Plusieurs participants ont souligné que *« ce n'est pas dans les mentalités régionales de faire usage du transport collectif »* et que la voiture est perçue comme la solution la plus simple, la plus flexible et la plus fiable.

Cette culture est renforcée par des éléments très concrets, comme un réseau routier relativement performant, des horaires de travail variés ou atypiques, des stationnements peu coûteux ou facilement accessibles et une faible congestion, éléments qui réduisent l'intérêt de chercher des alternatives. Les réalités locales contribuent aussi à cette dynamique : dans plusieurs municipalités, les rues situées autour des établissements d'enseignement ou des zones industrielles sont conçues d'abord pour l'automobile et les infrastructures piétonnes ou cyclables restent limitées ou discontinues. Le relief accentue ces contraintes, où les côtes rendent les déplacements actifs plus exigeants.

Un contexte socioéconomique qui accentue les besoins

La région fait face à une rareté de main-d'œuvre marquée, au vieillissement de la population et à la croissance de certains secteurs industriels. Ces dynamismes créent de nouveaux besoins en mobilité, particulièrement pour les organisations qui recrutent des travailleurs issus de l'immigration ou qui opèrent sur plusieurs sites.

Plusieurs employeurs ont mentionné que l'absence de solutions de transport peut devenir un frein réel à l'embauche : *« Si quelqu'un n'a pas d'auto, il ne pourra pas venir chez nous ».* D'autres ont dû mettre en place des solutions temporaires, comme du transport nolisé, pour permettre à leur personnel d'accéder à leur lieu de travail.

Les consultations ont aussi mis en évidence un défi, celui où les travailleurs à faible revenu, les étudiants et les nouveaux arrivants dépendent le plus souvent du transport collectif : par conséquent, le coût d'un aller-retour représente un frein réel pour eux. Dans une région où le revenu médian demeure inférieur à la moyenne québécoise, cette dimension économique influence directement les choix de mobilité.

Des défis réels, mais aussi des leviers propres au territoire

Malgré les contraintes, les échanges menés dans la région montrent une volonté d'agir et une ouverture à tester de nouvelles approches. Plusieurs acteurs ont insisté sur l'importance de mieux connaître les services existants, de simplifier l'accès à l'information et de créer des environnements favorables aux déplacements alternatifs. Les discussions révèlent aussi que les solutions envisagées doivent tenir compte des particularités régionales : la présence d'un axe structurant comme la route 132, la dispersion des villages, la faible densité qui limite la fréquence des services, mais aussi la capacité des transporteurs locaux à adapter leurs circuits selon la demande. Ces éléments constituent autant des contraintes que des points d'appui pour développer des solutions réalistes et adaptées.

Ce portrait met en lumière une dynamique propre au Bas-Saint-Laurent, qui constitue un territoire où les questions de mobilité émanent directement de la géographie, de la structure économique et des caractéristiques démographiques, mais où les acteurs régionaux démontrent une volonté claire de collaborer et d'ajuster leurs pratiques, tel qu'en témoigne la récente création de la Régie de transport du Bas-Saint-Laurent (RTBSL) ou la mise en place de la plateforme de covoiturage Embarque Bas-Saint-Laurent.


© Mobili-T



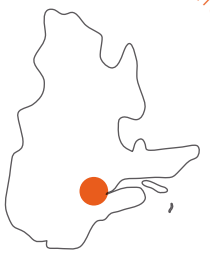
© Mobili-T

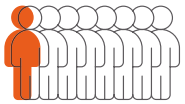
La mobilité dans la Capitale-Nationale



© Mobili-T

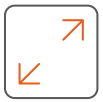
Quelques faits saillants dans la Capitale-Nationale





814 004

Population totale en 2025 selon l'Institut de la statistique du Québec



18 643 km²

Superficie terrestre du territoire



88,9 %

Part de l'auto solo dans les déplacements selon le recensement de 2021

Un territoire étendu, structuré autour de corridors

La Capitale-Nationale hors Québec regroupe des réalités territoriales contrastées. Les MRC la composant forment un vaste ensemble où les déplacements sont fortement influencés par la géographie. Le territoire s'étire sur de longues distances, souvent en suivant des axes nord-sud, alors que plusieurs activités économiques et services se situent à l'est ou à l'ouest. Cette configuration crée des trajets complexes, parfois contre-intuitifs, et limite la possibilité de déplacements courts ou directs.

Les participants aux consultations ont souligné que la distance entre les municipalités, où l'on compte parfois 10 à 15 km entre les villages, constitue un frein majeur, tout comme la topographie, qui est particulièrement marquée dans Charlevoix. Les pentes abruptes et les routes sinueuses rendent les déplacements actifs difficiles pour une partie de la population.

Dans ce contexte, la mobilité devient un enjeu structurant pour les employeurs. Le bassin de main-d'œuvre ne se limite plus à une seule MRC : plusieurs organisations recrutent désormais à Québec, voire en Mauricie, ce qui multiplie les déplacements interrégionaux et accentue la dépendance à l'automobile.


© Mobili-T



© Mobili-T

Une mobilité largement centrée sur l'automobile

L'automobile demeure le mode de déplacement dominant. Cette réalité découle moins d'une préférence culturelle que d'un ensemble de conditions propres au territoire. Les distances entre les municipalités, la dispersion des pôles d'emploi et la configuration des axes routiers créent un environnement où la voiture répond, de façon très concrète, à la majorité des besoins quotidiens. Les consultations menées par Mobili-T montrent que l'organisation du travail dans la région, marquée par les quarts prolongés, les horaires atypiques et la présence de secteurs manufacturiers, industriels et touristiques, s'arrime difficilement aux services de transport collectif existants. Les ménages doivent également composer avec une faible proximité entre les services essentiels. Garderies, commerces, écoles, soins de santé et lieux de travail sont rarement regroupés, ce qui oblige à multiplier les déplacements dans une même journée. Dans ce contexte, la voiture devient l'outil qui permet de concilier les horaires familiaux, les quarts de travail et les distances à parcourir.

Les consultations révèlent que la possession d'un véhicule est perçue comme une condition d'autonomie, particulièrement dans les secteurs où l'offre de transport collectif est limitée ou en révision. Cette perception n'est pas propre aux individus, puisque plusieurs employeurs exigent un permis de conduire à l'embauche, ou encore achètent eux-mêmes des véhicules pour pallier l'absence de solutions alternatives.

Un dynamisme économique qui influence directement les déplacements

L'économie de la région repose sur un mélange de secteurs manufacturiers, touristiques et de services, auxquels s'ajoute une croissance résidentielle marquée dans plusieurs zones périurbaines. Cette diversité crée des besoins de mobilité qui varient fortement d'un milieu à l'autre et qui exigent des solutions adaptées aux réalités du territoire.

Dans les secteurs industriels et manufacturiers, les quarts de travail prolongés et les horaires atypiques compliquent l'arrimage avec les services de transport collectif. Plusieurs organisations recrutent désormais au-delà de leur MRC, parfois jusqu'aux régions voisines, ce qui augmente les distances domicile-travail et renforce la dépendance à l'automobile. Comme l'a résumé un participant : *« on se le fait dire qu'on est loin »,* un constat qui illustre bien l'effet de l'éloignement sur le recrutement et la rétention. Le secteur touristique, quant à lui, attire une main-d'œuvre saisonnière et internationale qui dépend davantage des services de transport pour se déplacer, tant pour le travail que pour les besoins quotidiens. L'accès au logement, souvent situé loin des lieux d'emploi, accentue ces défis et crée une pression supplémentaire sur les déplacements intermunicipaux. Dans les zones de croissance résidentielle, l'augmentation de la population n'a pas toujours été accompagnée d'un développement équivalent des infrastructures de mobilité. Les services essentiels demeurent dispersés, ce qui oblige les ménages à multiplier les déplacements en voiture pour concilier travail, famille et activités quotidiennes.


© Mobili-T

Un portrait pour éclairer l'action

Ce portrait de la Capitale-Nationale hors Québec met en lumière une dynamique propre à la région, soit un territoire vaste, structuré autour de corridors, où les besoins de mobilité varient fortement selon les secteurs économiques et les caractéristiques géographiques. Les défis sont réels, mais les acteurs rencontrés démontrent une volonté de collaborer, d'expérimenter et d'adapter leurs pratiques.

La mobilité en Chaudière-Appalaches



© Mobili-T

Quelques faits saillants en Chaudière-Appalaches



459 158

Population totale en 2025 selon l'Institut de la statistique du Québec

15 165 km²

Superficie terrestre du territoire



87,9 %

Part de l'auto solo dans les déplacements selon le recensement de 2021

Un territoire vaste qui façonne les déplacements

Chaudière-Appalaches est un territoire façonné par de longues distances, une dispersion marquée des milieux de vie et une économie fortement ancrée dans la fabrication et la transformation. Les municipalités s'étendent du fleuve jusqu'aux contreforts appalachiens et les lieux de résidence, de travail et de services se trouvent rarement à proximité les uns des autres. Dans les consultations menées par Mobili-T, plusieurs acteurs ont rappelé que *« tout est loin l'un de l'autre »,* une réalité qui influence directement les choix de mobilité des travailleurs et des organisations.

Pour les employeurs, cette configuration signifie que la mobilité fait partie intégrante de la gestion quotidienne. Les organisations recrutent souvent au-delà de leur MRC, parfois même jusqu'à Lévis et Québec, ce qui multiplie les déplacements interrégionaux. Dans une région où les horaires de travail sont souvent rigides, qu'il s'agisse de quarts manufacturiers, des horaires de soins de santé ou des emplois en milieu scolaire, la capacité des personnes à se déplacer devient un facteur déterminant de recrutement et de rétention.

Une mobilité largement centrée sur l'automobile

Dans l'ensemble de la Chaudière-Appalaches, l'automobile demeure la solution la plus utilisée et la plus valorisée. Plusieurs conditions propres au territoire ont contribué au développement d'une culture de l'automobile au sein de celui-ci. Les horaires atypiques, les distances importantes, l'absence de services de proximité dans plusieurs secteurs et la faible densité rendent difficile l'utilisation d'autres modes. Comme l'a mentionné un participant, *« la voiture procure la liberté »,* un sentiment particulièrement fort dans une région où les services ne sont pas toujours accessibles autrement.



© Mobili-T

Un contexte socioéconomique qui transforme les besoins de mobilité

Chaudière-Appalaches se distingue par une économie dynamique, portée par un secteur manufacturier parmi les plus importants du Québec, une forte présence de PME et une croissance démographique soutenue dans plusieurs zones. Cette vitalité économique crée des besoins de mobilité qui évoluent rapidement. Les employeurs rencontrés mentionnent que l'absence de solutions de transport peut devenir un frein réel à l'embauche. Plusieurs organisations accueillent désormais des travailleurs étrangers ou des employés provenant d'autres régions, ce qui accentue la pression sur les déplacements. Comme l'a résumé un intervenant, *« on essaie de régler plusieurs problèmes en même temps »,* notamment en offrant des logements temporaires, en soutenant le covoiturage ou en adaptant les horaires lorsque possible.

Les travailleurs à faible revenu, les étudiants et les nouveaux arrivants dépendent le plus souvent des services de transport, alors que, paradoxalement, c'est pour eux que l'offre est la moins adaptée. Le coût d'un taxi, parfois de plus de 40 $ pour un seul trajet, représente un obstacle majeur. Dans une région où les logements abordables se font rares dans plusieurs secteurs, la mobilité devient un défi d'intégration autant que de déplacement.


© Mobili-T

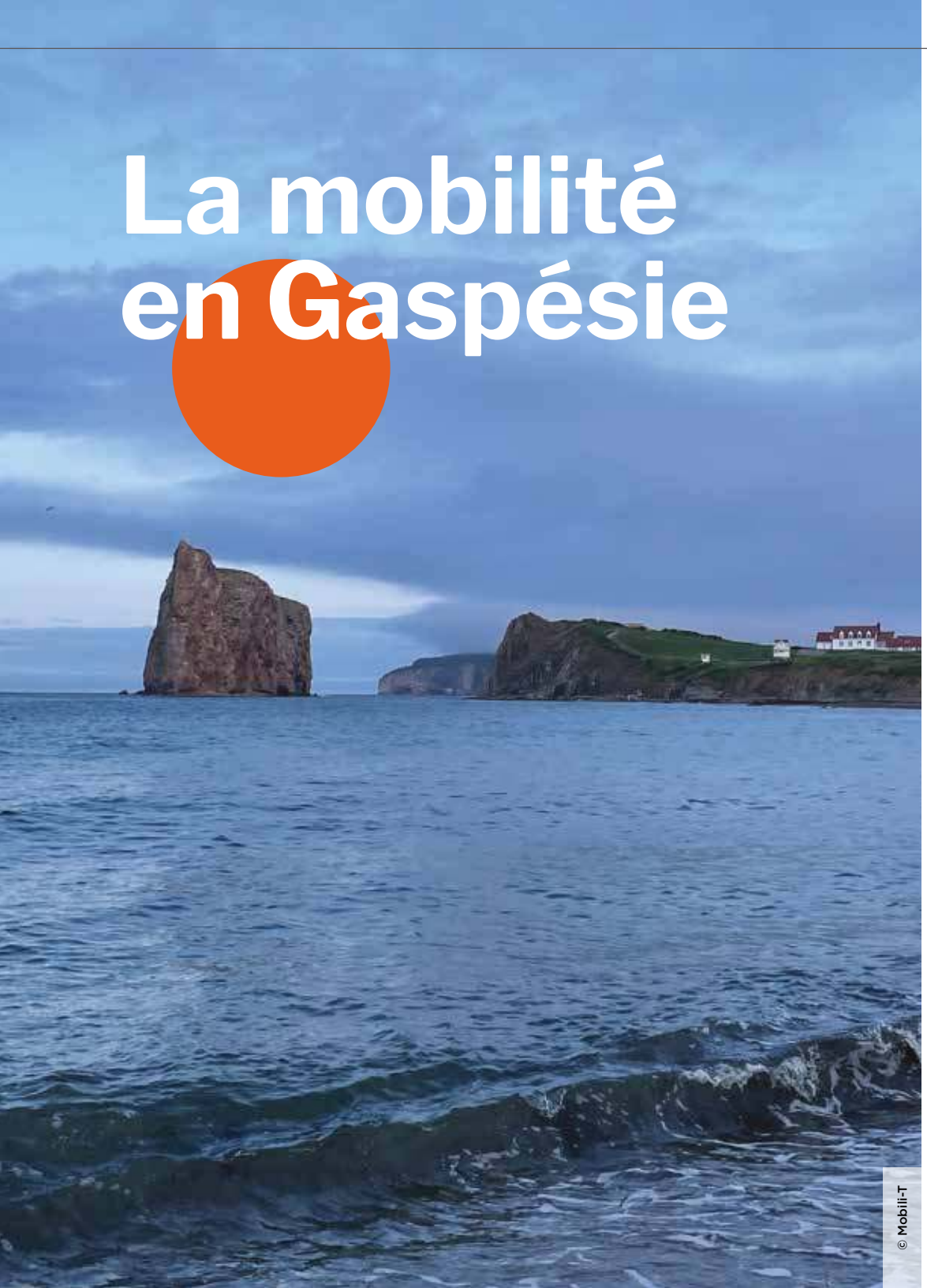
Des défis réels, mais aussi des leviers propres à la région

Malgré les contraintes, les consultations montrent une région mobilisée, consciente de ses défis et ouverte à la collaboration. Plusieurs acteurs ont insisté sur l'importance de rendre les services plus simples à utiliser, de mieux coordonner les horaires entre les organisations et de soutenir des initiatives de covoiturage. D'autres ont souligné que la mobilité ne peut être dissociée des problèmes de logement, de recrutement ou de services de proximité, et qu'une approche intégrée est nécessaire.

Les discussions révèlent aussi que les solutions doivent tenir compte des particularités régionales, comme la dispersion des municipalités, la présence de grands employeurs manufacturiers, les horaires atypiques et la capacité des transporteurs à ajuster leurs opérations selon la demande. Ces éléments constituent autant de contraintes que de points d'appui pour développer des solutions réalistes et adaptées.

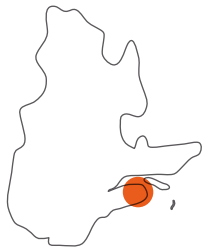
Ce portrait met en lumière une dynamique propre à la Chaudière-Appalaches : un territoire productif, en croissance et profondément structuré par la géographie et les horaires de travail, où la mobilité influence directement la capacité des organisations à attirer, intégrer et soutenir leur personnel. Il révèle aussi une région prête à agir, où les acteurs démontrent une volonté claire de collaborer, d'innover et d'ajuster leurs pratiques.

La mobilité en Gaspésie



© Mobili-T

Quelques faits saillants en Gaspésie



91 872

Population totale en 2025 selon l'Institut de la statistique du Québec

20 071 km²

Superficie terrestre du territoire



88,2 %

Part de l'auto solo dans les déplacements selon le recensement de 2021

Un territoire étendu où la mobilité est dictée par la géographie

En Gaspésie, la mobilité est indissociable du territoire. Les municipalités se succèdent le long de la route 132, parfois séparées par plusieurs dizaines de kilomètres, et les services essentiels sont concentrés dans quelques pôles qui obligent à de longs déplacements. Les acteurs rencontrés par Mobili-T ont été nombreux à rappeler que *« les distances sont un enjeu majeur »* et que cette réalité façonne les habitudes de déplacement autant que les possibilités d'action. Pour les employeurs, cette configuration signifie que la mobilité influence directement la capacité d'embauche, la stabilité des équipes et l'organisation du travail. Plusieurs organisations recrutent désormais à l'échelle de la région, voire au-delà, ce qui multiplie les trajets intermunicipaux.

Une mobilité centrée sur l'automobile, reflet d'une réalité régionale

La prédominance de l'automobile est liée à un ensemble de contraintes propres au territoire, qui expliquent la forte culture de l'automobile que l'on peut observer. Les horaires de travail ne concordent pas toujours avec les passages des autobus, les distances entre les municipalités sont importantes et les services de proximité ne sont pas toujours accessibles autrement. Comme l'a exprimé un participant, *« si tu n'as pas d'auto, c'est impossible de faire ton travail »,* une phrase qui résume bien la dépendance régionale à la voiture.

Les infrastructures de mobilité active, lorsqu'elles existent, sont souvent limitées et non déneigées en hiver, ce qui réduit leur utilisation. Plusieurs intervenants ont souligné que, même dans les secteurs où les trottoirs sont présents, *« le trottoir n'est pas déneigé sur la 132 »,* rendant la marche difficile et parfois dangereuse. Le relief, les conditions météorologiques et la configuration des routes accentuent ces contraintes, particulièrement pour les déplacements utilitaires. Le transport collectif, pour sa part, doit composer avec un territoire immense et une demande dispersée. Les services sont souvent perçus comme limitatifs, avec un aller le matin et un retour en fin de journée, ce qui ne correspond pas toujours aux horaires de nombreux travailleurs. Certains employeurs ont même mentionné que des retards répétés avaient amené des organisations à décourager l'utilisation du transport collectif, faute d'arrimage possible. Cette rigidité perçue contribue à renforcer la perception que le service n'est *« pas pour tout le monde »,* une idée encore très présente dans la région.



© Mobili-T


© Mobili-T

Un contexte socioéconomique qui complexifie les déplacements

La Gaspésie se distingue par une économie marquée par des défis structurels, soit le vieillissement de la population, la rareté des logements, la dépendance à des secteurs saisonniers et l'arrivée croissante de travailleurs étrangers. Ces dynamiques créent des besoins de mobilité qui évoluent rapidement et qui ne sont pas toujours faciles à combler. Les employeurs rencontrés ont mentionné que l'absence de solutions de transport peut devenir un frein réel à l'embauche. Plusieurs organisations doivent loger leurs travailleurs à proximité du lieu de travail, faute de pouvoir compter sur un service de transport adapté à leurs horaires. Comme l'a résumé un intervenant, *« localiser les travailleurs étrangers, ça peut être bien compliqué »,* particulièrement lorsque les logements disponibles se trouvent loin des pôles d'emploi.

Des défis bien réels, mais aussi des leviers propres à la région

Malgré les contraintes, les consultations montrent une région inventive, solidaire et ouverte à la collaboration. Plusieurs acteurs ont insisté sur l'importance de rendre les services plus simples à utiliser, de mieux arrimer les horaires et de soutenir les initiatives locales. La culture communautaire, très forte en Gaspésie, constitue un levier important. Des groupes de covoiturage spontanés se créent dans certaines municipalités, et des employeurs explorent des solutions partagées pour faciliter les déplacements.

Les discussions révèlent aussi que les solutions doivent tenir compte des particularités régionales, comme la dispersion des municipalités, la présence d'un axe unique comme la route 132, les horaires atypiques, la rareté des chauffeurs, l'absence de taxi dans plusieurs secteurs et la capacité des transporteurs à ajuster leurs opérations selon la demande. Ces éléments constituent autant de contraintes que de points d'appui pour développer des solutions réalistes et adaptées.

Ce portrait met en lumière une dynamique propre à la Gaspésie : un territoire vaste, magnifique, mais exigeant, où les enjeux de mobilité découlent directement de la géographie, de la structure économique et des caractéristiques démographiques. Il révèle aussi une région résiliente, où les acteurs démontrent une volonté claire de collaborer, d'innover et d'ajuster leurs pratiques pour répondre aux besoins de leurs communautés.



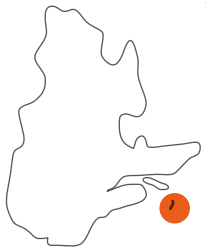
© Mobili-T

La mobilité aux Îles-de-la-Madeleine



© Mobili-T

Quelques faits saillants aux Îles-de-la-Madeleine



12 883

Population totale en 2025 selon l'Institut de la statistique du Québec

202 km²

Superficie terrestre du territoire



90,8 %

Part de l'auto solo dans les déplacements selon le recensement de 2021

Un archipel où chaque déplacement prend une autre dimension

Aux Îles-de-la-Madeleine, la mobilité n'est jamais un simple enjeu logistique : elle est intimement liée à la géographie insulaire, au climat, à la saisonnalité et à la structure même de la vie quotidienne. Les villages sont rapprochés, mais séparés par des isthmes exposés au vent, des routes étroites et des secteurs où les services se concentrent presque exclusivement au Cap-aux-Meules. Comme l'a résumé un participant, *« aux Îles, tout le monde finit toujours par devoir aller au centre ».* Cette configuration crée une dynamique particulière où les distances, bien qu'elles ne soient pas si longues, s'avèrent incontournables. Les déplacements s'effectuent rarement de façon linéaire et combinent souvent courses, rendez-vous, enfants à déposer ou horaires atypiques. Plusieurs intervenants ont rappelé que *« la météo est un enjeu en soi »* et que le vent, la pluie ou le verglas peuvent transformer un trajet banal en véritable obstacle.

Pour les employeurs, cette réalité signifie que la mobilité influence directement la capacité d'attraction et de rétention du personnel, surtout dans un contexte où l'économie repose sur des secteurs saisonniers, des travailleurs étrangers et des services concentrés dans quelques pôles. Comme l'a exprimé une organisation : *« On a déjà perdu quelqu'un parce qu'il n'avait pas de voiture ».*


© Mobili-T



© Mobili-T

Une culture automobile profondément ancrée dans le quotidien insulaire

Sur l'archipel, l'automobile n'est pas seulement un moyen de transport. Il s'agit d'un symbole d'autonomie, d'un outil de travail et parfois même d'un marqueur culturel. Plusieurs participants ont évoqué la *« culture du pick-up »,* décrivant un attachement identitaire au véhicule personnel. L'un d'eux a même affirmé que : *« on doit être une des places au pays qui a le plus de pick-up per capita ».* Cette culture s'explique en partie par l'absence perçue d'alternatives réellement compétitives. Le transport collectif existe, mais demeure limité par la faible densité, les horaires restreints et la rigidité perçue du modèle régional. La mobilité active, pourtant souhaitée par plusieurs citoyens, se heurte à des obstacles bien concrets, comme des routes sans accotement, la disparité des notions de sécurité routière au sein de la population, l'absence d'abris sécurisés, le déneigement irrégulier et surtout, la météo. *« Le vent peut être un obstacle, en tout cas de chez nous »,* a lancé un participant, provoquant l'assentiment général.

Une économie saisonnière et dispersée qui complexifie les déplacements

L'économie des Îles repose sur un mélange unique de pêche, de transformation, de tourisme, de services publics et d'entreprises saisonnières. Cette structure crée des besoins de mobilité très différents selon les secteurs, les périodes de l'année et les profils de travailleurs. Les employeurs doivent composer avec des horaires atypiques, des quarts de travail qui ne correspondent pas aux passages d'autobus et une main-d'œuvre qui vient parfois de l'extérieur de l'archipel. Plusieurs organisations coordonnent elles-mêmes le transport de leurs employés étrangers, comme l'a expliqué un intervenant : *« on a des travailleurs saisonniers et on doit les transporter nous-mêmes. Ça fait beaucoup de vans sur la route ».* Le logement, rare et coûteux, aggrave ces difficultés. Les nouveaux arrivants doivent souvent se loger loin de leur lieu de travail, ce qui les rend entièrement dépendants de la voiture. Une intervenante a résumé la situation ainsi : *« aux Îles, si tu n'as pas d'auto, tu es limité dans tout ».*


© Mobili-T


© Mobili-T

Des défis bien réels, mais aussi une forte culture d'entraide

Malgré les contraintes, les consultations révèlent une volonté d'agir et une créativité propre aux communautés insulaires. Le covoiturage, par exemple, est déjà bien ancré dans certains milieux. *« On a une communauté tissée serrée. On se dépanne beaucoup »,* a rappelé un participant. Plusieurs voient dans cette proximité sociale un levier important pour développer des solutions adaptées au territoire.

Les discussions montrent aussi que les Madelinots sont ouverts à des approches hybrides, combinant covoiturage, transport collectif, mobilité active et initiatives communautaires. Toutefois, pour que ces solutions prennent racine, elles doivent être simples, flexibles et adaptées à la réalité insulaire. Comme l'a dit un participant : *« si ce n'est pas facile comme une commande Amazon, ça ne marchera pas ».*

La mobilité aux Îles-de-la-Madeleine ne ressemble à celle d'aucune autre région du Québec. Elle est façonnée par l'insularité, la météo, la culture locale, la saisonnalité et la structure économique. Les défis sont réels, mais les forces le sont tout autant : une communauté soudée, une capacité d'adaptation remarquable et une volonté croissante de repenser les déplacements.

Ce portrait met en lumière un territoire où la mobilité est à la fois un enjeu quotidien et un levier de développement et où les solutions devront être inventées à l'échelle de l'archipel, avec et pour les Madelinots.

Avant de passer aux bonnes pratiques : une démarche simple pour passer à l'action

Avant d'explorer les mesures concrètes présentées dans les pages suivantes, il peut être utile de prendre un pas de recul et de considérer la gestion des déplacements comme une démarche progressive, structurée et accessible à toutes les organisations. La gestion des déplacements ne repose pas sur une transformation radicale, mais bien sur une série de décisions réfléchies. Pour vous guider dans cette démarche, nous vous proposons un fil conducteur simple, composé de quatre étapes complémentaires.

1

Comprendre les habitudes de déplacement

Chaque organisation possède sa propre réalité. Ainsi, il est essentiel de bien connaître les pratiques actuelles avant d'agir. Comment les membres de votre personnel se déplacent-ils ? Quels sont leurs besoins, leurs contraintes et leurs préférences ? Cette compréhension constitue la base de toute démarche efficace.

2

Identifier les enjeux prioritaires

Une fois les habitudes identifiées, certains défis ressortent naturellement, comme des difficultés de recrutement, des distances importantes, des défis d'accessibilité pour certains groupes, etc. Déterminer ce qui pèse le plus lourd dans votre organisation permet de cibler les actions qui auront le plus d'impact.

3

Choisir des mesures adaptées

Il n'existe pas de solution unique. Chaque organisation doit sélectionner des mesures réalistes, cohérentes avec ses ressources et alignées sur ses priorités. Certaines actions sont relativement simples et rapides à mettre en place, tandis que d'autres demandent un peu plus de planification. L'important est de choisir des solutions qui vous ressemblent et qui répondent réellement à vos besoins.

4

Évaluer et ajuster

La gestion des déplacements est une démarche évolutive. Les premières actions permettent souvent d'apprendre, de tester et d'ajuster. En observant les résultats et en restant à l'écoute du personnel, il devient possible d'affiner les mesures, d'en ajouter de nouvelles ou d'en retirer certaines. C'est cette flexibilité qui rend la démarche durable et efficace.

Ce guide a été conçu pour vous accompagner. Vous y trouverez des mesures éprouvées, des exemples inspirants et des conseils pratiques adaptés à vos réalités. Que vous amorciez votre réflexion ou que vous souhaitiez aller plus loin, ces pages vous aideront à passer à l'action de manière simple, progressive et adaptée à votre milieu.

01

Axe 1

Politiques et pratiques internes

Les pratiques de gestion internes influencent de manière déterminante la capacité du personnel à recourir à des modes de transport durables. Lorsqu'une organisation adopte des approches qui facilitent ces choix ou qui réduisent la nécessité de se déplacer, elle renforce non seulement son engagement envers la mobilité durable, mais aussi envers la qualité du milieu de vie qu'elle offre. Ces actions ont des retombées qui dépassent largement les déplacements quotidiens : ces dernières contribuant ainsi à une meilleure conciliation travail-vie personnelle, à un climat organisationnel plus sain et à une expérience globale plus positive pour les personnes employées.

Mesures proposées dans ce volet

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

1.2 Monter une politique d'utilisation des bornes électriques

1.3 Élaborer une politique de déplacements professionnels favorisant les transports durables

1.4 Intégrer l'autopartage aux politiques et pratiques de déplacement

1.5 Obtenir une certification environnementale

1.6 Collaborer avec les organisations voisines dans la mise en commun de mesures favorisant la mobilité durable

1.7 Offrir la possibilité d'un horaire de travail variable ou flexible

1.1

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

Le programme de retour garanti à domicile offre aux personnes employées utilisant un mode de transport durable pour leurs déplacements domicile-travail une solution de rechange lorsqu'une situation exceptionnelle survient durant la journée de travail. Il permet donc de réduire les préoccupations liées aux déplacements imprévus et constitue un levier simple pour encourager l'utilisation de modes de transport durables.

TYPE D'ACTION
Complémentaire

EFFORT

COÛT
$ $ $

BÉNÉFICES
+ + +

Étapes de mise en œuvre

1. Définir les modalités d'application du programme de retour garanti à domicile :
   - Identifier les modes de transport durables visés par le programme ;
   - Identifier les membres du personnel qui pourront bénéficier du programme ;
   - Déterminer les solutions de retour disponibles sur le territoire, qu'il s'agisse d'un service de taxi, d'un service de transport local, d'un véhicule de l'organisation ou d'une autre option adaptée au contexte ;
   - Définir les situations admissibles, les responsabilités de chacun, les modalités d'approbation ainsi que les limites financières applicables, le cas échéant ;
   - Définir une procédure simple précisant les démarches à suivre lorsqu'une demande de retour garanti est nécessaire ;
2. Rédiger un document de présentation du programme de retour garanti à domicile ;
3. Informer le personnel de l'existence du programme et des conditions d'utilisation ;
4. Effectuer un suivi périodique des demandes afin d'évaluer la pertinence des modalités établies et d'apporter les ajustements nécessaires.


© RÉGIM

Éléments de base à considérer

_ La valeur du programme repose davantage sur le sentiment de sécurité qu'il procure que sur son utilisation réelle. Même lorsqu'il est peu utilisé, il contribue à réduire les freins perçus à l'adoption des modes de transport durables ;

_ Les modalités d'utilisation doivent trouver un équilibre entre flexibilité et encadrement afin de répondre aux situations exceptionnelles, tout en limitant les risques d'utilisation non prévue ;

_ La solution retenue devrait être adaptée aux réalités du territoire et aux ressources déjà disponibles au sein de l'organisation ;

_ Une procédure simple, facilement applicable par le responsable et accessible au personnel favorisera une intervention rapide lorsque survient un imprévu ;

_ Le programme gagne à être promu lors des campagnes de sensibilisation ou des initiatives visant à encourager le recours aux modes de transport durables, puisqu'il répond directement à un des freins les plus fréquemment évoqués par le personnel.

Exemples de succès

Alcoa — Aluminerie de Deschambault (Capitale-Nationale)

Localisée à Deschambault-Grondines, Alcoa — Aluminerie de Deschambault a mis en place une mesure de retour garanti à domicile afin de soutenir et de sécuriser la pratique du covoiturage au sein de l'organisation. Concrètement, lorsqu'un employé utilise le covoiturage et doit prolonger sa présence au travail de façon imprévue, notamment en raison d'heures supplémentaires non planifiées, l'entreprise prend en charge les frais de transport nécessaires pour assurer son retour à domicile, généralement en taxi. Cette mesure permet d'éliminer un frein important à l'adoption du covoiturage, soit la crainte de ne pas pouvoir se déplacer facilement en cas d'imprévu. Dans un contexte où l'entreprise est située dans un parc industriel et où les alternatives de transport sont limitées, ce mécanisme de retour garanti contribue à sécuriser les déplacements et à rendre le covoiturage plus fiable pour le personnel. Le covoiturage rapproche les collègues, encourage les conversations enrichissantes et contribue à bâtir des relations de travail durables dans un esprit de collaboration et de camaraderie.

Régie intermunicipale de transport Gaspésie–Îles-de-Madeleine (RÉGÎM) (Gaspésie et Îles-de-la-Madeleine)

Présente dans plusieurs municipalités de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, la RÉGÎM a intégré une logique de retour garanti à domicile en s'appuyant sur les services de mobilité qu'elle offre sur son territoire. Dans certaines situations imprévues, notamment lorsqu'une urgence survient après un déplacement effectué en transport collectif en début de journée, l'organisation permet exceptionnellement à son personnel d'utiliser des véhicules en autopartage du réseau afin d'assurer un retour rapide au domicile. Le véhicule peut ensuite être remis en circulation ou retourné selon les modalités établies. Cette approche est également soutenue par l'accès à d'autres services de mobilité disponibles, tels que les vélos en libre-service, qui peuvent être mobilisés dans certains contextes. L'ensemble de ces solutions contribue à assurer une continuité des déplacements et à offrir une réponse concrète aux imprévus.



© RÉGÎM

1.2

Élaborer une politique d'utilisation des bornes électriques

Une politique d'utilisation des bornes électriques permet de structurer l'accès et l'usage des bornes afin d'optimiser leur disponibilité. Elle assure une gestion équitable entre les personnes utilisatrices, réduit les préoccupations liées à la recharge et soutient l'adoption des véhicules électriques au sein de l'organisation. Bien conçue, elle favorise une utilisation efficiente des ressources et limite les situations de surcharge ou d'occupation prolongée. Elle est un atout essentiel à toute stratégie d'implantation de bornes de recharge sur les lieux de travail.

Étapes de mise en œuvre

1. Identifier les besoins réels liés à la recharge (nombre de véhicules électriques, périodes de pointe, contraintes du site) ;
2. Définir les personnes utilisatrices autorisées et les priorités d'accès (personnel, clientèle, résidents du secteur) ;
3. Définir les modalités d'utilisation (durée maximale de recharge, règles de rotation, stationnement réservé ou non) ;
4. Établir les modalités financières (répartition des coûts, modalités de paiement, fréquence d'actualisation) ;
5. Rédiger une politique simple, claire et accessible, en cohérence avec les normes internes et externes ;
6. Informer le personnel de l'existence de la politique et des règles d'utilisation ;
7. Effectuer un suivi périodique de l'utilisation des bornes afin d'ajuster les modalités au besoin.



© Santé Québec Chaudière-Appalaches

TYPE D'ACTION
Complémentaire

EFFORT

COÛT

$ $ $

BÉNÉFICES

+ + +

Éléments de base à considérer

_ Les règles doivent être adaptées aux réalités du territoire, au nombre de bornes disponibles et aux ressources de l'organisation ;
_ La gestion équitable des priorités d'utilisation est un facteur clé d'acceptabilité, surtout lorsque la demande dépasse la capacité ;
_ Une procédure simple et connue des gestionnaires facilite l'intervention en cas de non-respect ou de surcharge ;
_ La gestion de la puissance doit être prise en compte, puisque sans stratégie de contrôle, plusieurs recharges simultanées peuvent entraîner des appels de puissance élevés ;
_ L'installation d'un système de gestion intelligente de la puissance peut constituer un levier pour optimiser l'usage des bornes et réduire les coûts.

Pour les organisations souhaitant implanter des bornes de recharge

L'installation de bornes de recharge peut constituer un avantage apprécié par le personnel et la clientèle, tout en accompagnant la transition vers l'électrification des déplacements. Une planification adéquate est toutefois essentielle afin de mettre en place une solution adaptée aux besoins de l'organisation et aux caractéristiques du site.

Avant de procéder à l'installation, il est recommandé de :

_ Évaluer les besoins actuels et futurs en matière de recharge (nombre de véhicules, fréquence d'utilisation, périodes de pointe) ;
_ Déterminer les fonctionnalités recherchées, notamment en matière de contrôle d'accès, de réservation, de suivi de l'utilisation et de facturation ;
_ Évaluer la puissance requise et les capacités des infrastructures électriques existantes ;
_ Choisir un emplacement favorisant l'accessibilité, la sécurité des personnes usagères et une intégration harmonieuse aux activités du site ;
_ Sélectionner des équipements adaptés aux conditions d'utilisation et aux besoins de l'organisation ;
_ Vérifier les exigences réglementaires applicables et confier la conception ainsi que l'installation à des professionnels qualifiés.

Une analyse préalable permet d'éviter des coûts additionnels liés à des modifications futures et de s'assurer que les infrastructures pourront répondre à l'évolution des besoins de l'organisation.

Exemples de succès

Santé Québec Chaudière-Appalaches (Chaudière-Appalaches)

Santé Québec Chaudière-Appalaches a mis en place une politique d'utilisation et de gestion des espaces de stationnement intégrant des lignes directrices encadrant l'usage des bornes de recharge électriques. La facturation relève du fournisseur de service FLO, tandis que l'entretien des bornes est assumé par Santé Québec Chaudière-Appalaches. La tarification a été fixée à un coût abordable (actuellement 1,50 $/heure), qu'il y ait recharge ou non, et certaines règles de civilité encadrent l'usage, notamment la priorité accordée aux véhicules de la flotte de Santé Québec Chaudière-Appalaches et l'obligation de libérer une borne une fois la recharge complétée. Les lignes directrices seront révisées tous les trois ans et leur application relève de la direction des services techniques.

Auberge La Salicorne (Îles-de-la-Madeleine)

Afin de pallier l'enjeu de parcourir l'archipel en véhicule électrique, l'Auberge La Salicorne a installé une borne de recharge accessible gratuitement aux personnes visiteuses, qui peuvent recharger leur véhicule tout en profitant des services de divertissement et de restauration offerts sur place. L'organisation a opté pour une gestion simple, sans réservation, selon le principe premier arrivé, premier servi.



© Santé Québec Chaudière-Appalaches

1.3

Élaborer une politique de déplacements professionnels favorisant les transports durables

Une politique de déplacements professionnels permet de définir les orientations et les règles encadrant les déplacements d'affaires au sein d'une organisation. Elle précise les modes de transport à privilégier selon le type de déplacement et peut orienter les choix vers des options plus durables. En mettant de l'avant les alternatives à l'auto solo, elle contribue à mieux faire connaître les options de transport disponibles et à intégrer les modes durables comme réflexe dans les déplacements professionnels.

Étapes de mise en œuvre

1. Définir les modalités d'application de la politique de déplacements professionnels :
   - Définir les objectifs de la politique en fonction du contexte organisationnel et des réalités de déplacement ;
   - Identifier les types de déplacements professionnels et les modes de transport à privilégier selon les situations ;
   - Établir des orientations claires favorisant les modes de transport durables lorsque cela est possible ;
   - Préciser les règles d'application, notamment en matière de remboursement et d'autorisation des déplacements ;
2. Rédiger la politique de déplacement professionnel ;
3. Diffuser la politique auprès du personnel et l'intégrer aux outils internes de l'organisation ;
4. Prévoir un suivi et une mise à jour périodique afin d'assurer sa pertinence.

TYPE D'ACTION
Structurante

EFFORT



COÛT



BÉNÉFICES



Éléments de base à considérer

_ La politique doit être adaptée aux réalités de l'organisation, notamment à la localisation des activités et aux types de déplacements effectués ;
_ Elle doit être accompagnée de conditions concrètes facilitant l'utilisation des modes de transport durables ;
_ Des orientations claires et cohérentes favorisent une meilleure adhésion du personnel ;
_ La politique peut inclure des mesures liées à la réduction ou à la compensation des émissions de gaz à effet de serre associées aux déplacements professionnels ;
_ Elle doit être considérée comme un outil évolutif, appelé à être ajusté selon les besoins et l'évolution des pratiques de mobilité.

Exemples de succès

Conseil régional de l'environnement du Bas-Saint-Laurent (CREBSL) (Bas-Saint-Laurent)

Basé à Rimouski, le CREBSL a intégré des principes de mobilité durable dans la gestion de ses déplacements professionnels, notamment à travers ses modalités de remboursement. Concrètement, lorsque des membres de son équipe doivent utiliser leur véhicule personnel pour des déplacements d'affaires, le montant du remboursement est bonifié de 12 ¢ le kilomètre lorsque trois personnes ou plus voyagent ensemble dans le même véhicule. Cette approche vise à encourager le covoiturage dans le cadre des déplacements professionnels, en rendant cette option plus avantageuse pour les personnes employées. Elle contribue ainsi à réduire le nombre de véhicules utilisés, à optimiser les coûts liés aux déplacements et à renforcer l'adhésion aux pratiques de mobilité durable au sein de l'organisation.

MRC de La Haute-Gaspésie (Gaspésie)

Localisée à Sainte-Anne-des-Monts, la MRC de La Haute-Gaspésie met à la disposition de son personnel un véhicule organisationnel afin de faciliter la réalisation des déplacements professionnels. Concrètement, cette ressource peut être utilisée lorsque des déplacements d'affaires sont nécessaires durant la journée de travail, ce qui permet aux personnes employées d'envisager plus facilement l'utilisation de modes de transport durables pour leurs déplacements domicile-travail. Cette mesure contribue à éliminer un frein important à l'adoption de la mobilité durable, soit la nécessité de disposer d'un véhicule personnel pour assurer les déplacements professionnels. Elle permet ainsi, par exemple, à un membre du personnel de se rendre au travail à vélo ou en covoiturage, sans avoir à se soucier de la disponibilité d'un véhicule pour ses obligations professionnelles, ce qui rend les choix de transport plus flexibles et plus accessibles.


© MRC de La Haute-Gaspésie

1.4

Intégrer l'autopartage aux politiques et pratiques de déplacement

L'intégration de l'autopartage aux politiques et pratiques de déplacement permet au personnel d'avoir accès à un véhicule lorsqu'un déplacement professionnel est nécessaire, sans devoir utiliser son véhicule personnel ou se rendre au travail en automobile par précaution. Elle peut également faciliter les déplacements domicile-travail de personnes qui n'ont pas accès à un véhicule personnel, notamment certains travailleurs étrangers temporaires. Selon les réalités du territoire, l'autopartage peut prendre différentes formes, qu'il s'agisse d'un service offert par un fournisseur externe, d'un véhicule partagé entre plusieurs organisations ou d'un véhicule mis à la disposition du personnel par l'employeur.

Étapes de mise en œuvre

1. Évaluer les besoins de l'organisation en matière de déplacements professionnels, notamment leur fréquence, leur durée et les destinations visées ;
2. Recenser les solutions d'autopartage disponibles sur le territoire ou les possibilités de partage de véhicules existantes, tant à l'interne qu'avec des partenaires ;
3. Déterminer les modalités d'accès, de réservation et d'utilisation du ou des véhicules, ainsi que les personnes admissibles, incluant les membres du personnel sans accès à un véhicule personnel (ex. : travailleurs étrangers) ;
4. Intégrer l'autopartage aux politiques et procédures de déplacement de l'organisation ;
5. Informer le personnel des options disponibles et des démarches à suivre pour y accéder ;
6. Effectuer un suivi de l'utilisation du service afin d'ajuster l'offre en fonction des besoins observés.

TYPE D'ACTION
Structurante

EFFORT



COÛT



BÉNÉFICES



Éléments de base à considérer

_ L'autopartage est particulièrement pertinent lorsque des membres du personnel effectuent occasionnellement des déplacements professionnels sans nécessiter un véhicule en permanence ;
_ Cette solution peut également répondre aux besoins des travailleurs étrangers qui n'ont pas accès à un véhicule personnel, tout en leur permettant de réaliser certains déplacements liés à leur travail lorsque nécessaire ;
_ La facilité d'accès au véhicule et la simplicité des procédures de réservation influencent directement l'utilisation du service ;
_ Une formation ou un accompagnement lors des premières utilisations peut favoriser l'adoption de la mesure et réduire les appréhensions du personnel.

Exemple de succès

Parc national Forillon (Gaspésie)

Situé à Gaspé, le Parc national Forillon a intégré une approche de gestion optimisée de sa flotte de véhicules dans une perspective de mobilité durable. L'organisation a mis en place une flotte de véhicules partageables, accessible selon les besoins des personnes employées pour leurs déplacements professionnels, ce qui permet de diminuer le nombre total de véhicules en circulation sur le site. Cette approche évolutive, revue et ajustée au fil du temps, contribue à réduire l'empreinte liée aux déplacements tout en assurant la flexibilité nécessaire aux activités opérationnelles du Parc.



© Mobili-T

1.5

Obtenir une certification environnementale

L'obtention d'une certification environnementale permet à une organisation de structurer et de faire reconnaître ses efforts en matière de développement durable, notamment en ce qui concerne la mobilité. Elle constitue un cadre de référence pour évaluer les pratiques existantes, identifier les pistes d'amélioration et orienter les actions futures à moindre coût. Dans une perspective de mobilité durable, certaines certifications, comme la certification Vélosympathique ou la certification Stationnement écoresponsable, offrent un accompagnement concret pour améliorer les pratiques liées aux déplacements des personnes employées, notamment en matière d'accès au vélo, de gestion du stationnement et d'encouragement aux modes de transport alternatifs à l'auto solo. Dans d'autres certifications, comme LEED, plusieurs aspects liés aux transports et à l'aménagement des établissements peuvent donner des crédits d'évaluation.

Étapes de mise en œuvre

1. Identifier les pratiques actuelles de l'organisation en matière de mobilité, notamment les infrastructures, les politiques internes et les habitudes de déplacement du personnel ;
2. Sélectionner une certification adaptée au contexte organisationnel et aux réalités territoriales ;
3. Réaliser un diagnostic des pratiques existantes afin de cibler les écarts et les opportunités d'amélioration ;
4. Mettre en œuvre les actions recommandées dans le cadre de la démarche de certification ;
5. Mobiliser le personnel et les gestionnaires autour des changements à mettre en place ;
6. Compléter le processus de certification et assurer un suivi afin de maintenir et améliorer les acquis dans le temps.

TYPE D'ACTION
Structurante

EFFORT



COÛT



BÉNÉFICES



Éléments de base à considérer

_ La démarche de certification agit avant tout comme un outil structurant permettant de prendre du recul sur les pratiques existantes et d'obtenir un regard externe sur les actions déjà en place ;

_ Elle permet souvent de valoriser des initiatives déjà présentes au sein de l'organisation tout en identifiant des améliorations concrètes et réalistes ;

_ Les démarches les plus efficaces sont celles qui s'intègrent aux pratiques existantes plutôt que de les transformer entièrement, ce qui favorise l'adhésion ;

_ Une certification peut agir comme levier de mobilisation interne et externe, en renforçant la crédibilité de l'organisation et en soutenant ses objectifs de transition en mobilité durable.

Exemples de succès

Parc linéaire Le P'tit Train du Nord (Laurentides)

Localisé à Prévost, le Parc linéaire Le P'tit Train du Nord a obtenu la certification Vélosympathique de niveau bronze pour la période 2024-2027, reconnaissant son engagement en faveur de la mobilité active au sein de son organisation. Malgré une équipe de petite taille, le parc se distingue par une forte intégration du vélo dans les habitudes de déplacement de son personnel, avec environ 75 % des personnes employées qui se rendent au travail à vélo en période estivale. Cette certification vient appuyer une série d'actions déjà bien ancrées dans l'organisation, notamment la promotion active du vélo auprès de la communauté, la participation à des démarches de planification en mobilité durable avec les municipalités du territoire, ainsi que la mise en place d'une patrouille à vélo contribuant à la sécurité et à la qualité de l'expérience sur le réseau. Elle permet ainsi de reconnaître et de structurer des pratiques existantes, tout en renforçant le rôle du Parc comme acteur de référence en mobilité active.

Ville de Neuville (Capitale-Nationale)

La Ville de Neuville a obtenu la certification Stationnement écoresponsable de niveau Performance pour le réaménagement du stationnement de la Place des Marées. Ce projet municipal de 84 cases s'inscrit dans une démarche visant à mieux intégrer la perméabilité des sols, la lutte contre les îlots de chaleur et les modes de transport durables dans la planification des espaces de stationnement. La certification vient reconnaître l'intégration de mesures concrètes favorisant la mobilité durable, notamment la réduction du nombre de cases, la présence d'un arrêt d'autobus à proximité, l'aménagement d'un lien piéton traversant le site, l'ajout de supports à vélos ainsi que l'intégration de bornes de recharge pour véhicules électriques. Elle permet de structurer un projet déjà orienté vers une réduction de la dépendance à l'auto solo, tout en assurant sa cohérence selon des critères reconnus en aménagement et en mobilité.

1.6

Collaborer avec les organisations voisines dans la mise en commun de mesures favorisant la mobilité durable

Cette mesure consiste à mutualiser certaines initiatives pour augmenter leur portée et leur efficacité à l'échelle d'un secteur. En collaborant avec des organisations voisines, il devient possible de partager des ressources, de réduire les coûts et de rendre des solutions de mobilité durable accessibles, même lorsqu'elles seraient difficiles à implanter individuellement. Cette mise en commun crée un effet de levier qui renforce la viabilité des services et maximise les retombées pour l'ensemble du milieu.

Étapes de mise en œuvre

1. Identifier clairement le besoin interne et la solution recherchée (ex. : navette dédiée, vélopartage, plateforme de covoiturage) afin de cibler les organisations ayant des besoins similaires ou complémentaires ;
2. Repérer les partenaires potentiels en s'appuyant sur des réseaux locaux et régionaux tels que les SADC, les CAE, les MRC, les municipalités ou les regroupements d'employeurs d'un même secteur (parc industriel, chambre de commerce, etc.) ;
3. Entrer en contact avec les organisations identifiées pour explorer les synergies possibles en portant attention au partage des coûts, aux efforts respectifs à investir et aux modalités de communication ;
4. Réaliser un projet-pilote pour tester la solution et la collaboration à petite échelle, sans engagement majeur, et ajuster les modalités selon les résultats observés ;
5. Évaluer la faisabilité d'une collaboration à long terme en vérifiant la compatibilité des besoins, des ressources et des contraintes opérationnelles de chaque organisation.

TYPE D'ACTION
Structurante

EFFORT



COÛT



BÉNÉFICES



Éléments de base à considérer

_ Clarifier l'objectif réel de la collaboration pour s'assurer que la solution envisagée répond réellement au besoin interne ;
_ Analyser la capacité opérationnelle de chaque organisation (ressources, contraintes, fonctionnement) afin de vérifier que la collaboration sera soutenable une fois en place ;
_ Définir les attentes, les limites et les responsabilités de chacun pour éviter les incompréhensions et assurer une coordination fluide ;
_ Établir des modalités de fonctionnement simples et partagées (fréquence des échanges, règles de gestion, mécanismes de suivi) pour faciliter la mise en commun au quotidien ;
_ Formaliser les engagements lorsque des ressources ou des coûts significatifs sont impliqués, afin de stabiliser la collaboration et de sécuriser les contributions de chaque organisation.

Exemples de succès

Conseil régional de l'environnement Chaudière-Appalaches (CRECA) (Chaudière-Appalaches)

Un regroupement régional s'est formé en Chaudière-Appalaches pour promouvoir de manière consolidée la plateforme de covoiturage Amigo Express Local et créer un bassin de personnes utilisatrices suffisamment large pour soutenir l'offre et la demande, un enjeu central dans le développement du covoiturage. Les organisations participantes incluent notamment l'Université du Québec à Rimouski (UQAR) (campus de Lévis), le Cégep de Lévis, le Cégep de Thetford, Santé Québec Chaudière-Appalaches, la Table régionale des élus municipaux de la Chaudière-Appalaches (TREMCA), l'Inter CDC de Chaudière-Appalaches et les neuf Carrefours jeunesse-emploi (CJE) de la région, en collaboration avec le CRECA. Cette mise en commun a permis d'unifier les efforts de mobilisation, d'accroître la visibilité de la plateforme et de renforcer la crédibilité de la démarche auprès des organisations, créant un effet de levier impossible à atteindre individuellement.

Lepage Millwork (Bas-Saint-Laurent)

Avec la présence importante de travailleurs étrangers ne disposant pas de voiture, Lepage Millwork a mis en place une navette nolisée pour faciliter leurs déplacements vers l'usine. Afin d'optimiser le temps de location du véhicule et permettre son utilisation à d'autres entreprises ayant des besoins similaires, l'entreprise a tenté de collaborer avec des organisations voisines dont les employés partageaient des horaires similaires. Le projet a toutefois pris fin en raison de la complexité opérationnelle liée aux exigences réglementaires du transport collectif et adapté. Cette initiative illustre néanmoins la valeur d'une mise en commun lorsque les besoins convergent, tout en rappelant l'importance d'évaluer la capacité logistique ainsi que les contraintes réglementaires avant de déployer une solution partagée.

1.7

Offrir la possibilité d'un horaire de travail variable ou flexible

L'horaire de travail variable ou flexible permet d'adapter les heures d'arrivée, de départ ou la répartition des heures de travail afin de mieux répondre aux besoins de l'organisation et de son personnel. Cette flexibilité peut faciliter le recours aux transports durables en levant certaines contraintes liées aux horaires de déplacement et en favorisant des solutions comme le transport collectif, le covoiturage ou les déplacements actifs.

Étapes de mise en œuvre

1. Évaluer les fonctions et les équipes pour lesquelles une plus grande flexibilité des horaires est compatible avec les besoins opérationnels ;
2. Identifier les enjeux de mobilité du personnel afin de déterminer si des ajustements d'horaires faciliteraient le recours aux transports durables ;
3. Définir les modalités d'application de l'horaire variable ou flexible :
   - Déterminer les formes de flexibilité possibles (plages horaires variables, semaine comprimée, décalage des quarts de travail, ajustements ponctuels, etc.) ;
   - Établir les responsabilités des gestionnaires et des membres du personnel ;
   - Définir les critères d'admissibilité et les modalités d'approbation ;
4. Prévoir, lorsque pertinent, des ajustements individuels permettant au personnel de bénéficier d'un service de transport collectif ou d'une autre solution de mobilité disponible sur le territoire ;
5. Informer le personnel des modalités applicables et accompagner les gestionnaires dans leur mise en œuvre ;
6. Évaluer périodiquement les effets de la mesure sur les opérations, la satisfaction du personnel et les habitudes de déplacement afin d'apporter les ajustements nécessaires.

TYPE D'ACTION
Complémentaire

EFFORT



COÛT



BÉNÉFICES



Éléments de base à considérer

_ La flexibilité des horaires peut prendre différentes formes et n'a pas à être uniforme pour l'ensemble de l'organisation. Elle peut être adaptée aux réalités de chaque poste ou équipe ;

_ La mesure doit préserver les besoins opérationnels de l'organisation en définissant clairement les plages de présence essentielles et les responsabilités de chacun ;

_ Les modalités gagnent à être simples, transparentes et appliquées de manière cohérente afin d'assurer l'équité entre les membres du personnel ;

_ Dans le cas d'une organisation syndiquée, il est pertinent d'anticiper les renouvellements des conventions collectives afin d'évaluer en amont les accommodements possibles avec le syndicat.

Exemple de succès

Boulangerie Blouin inc. (Capitale-Nationale)

Localisée à Sainte-Famille, Boulangerie Blouin inc. a adapté son organisation du travail afin de faciliter l'utilisation du transport collectif par son personnel, notamment en lien avec les services du PLUmobile. Concrètement, lorsque des membres du personnel utilisent le transport collectif pour se rendre au travail ou en revenir, l'entreprise ajuste les horaires de travail afin de permettre la correspondance avec les heures de passage du service. Cette flexibilité opérationnelle permet de rendre le transport collectif plus réaliste et accessible dans un contexte où l'offre de services peut être contrainte par les horaires. En levant cette barrière opérationnelle, l'entreprise contribue à réduire le recours à l'automobile individuelle et à soutenir des habitudes de déplacement plus durables, tout en maintenant la continuité de ses activités.



© Mobili-T

02

Axe 2

Promotion et sensibilisation

Les actions de promotion et de sensibilisation jouent un rôle essentiel lorsqu'une organisation souhaite encourager l'adoption de modes de transport durables. Une fois les mesures implantées, il devient indispensable de les faire connaître afin que le personnel puisse se les approprier et en tirer pleinement profit. La diffusion de messages clairs, adaptés aux initiatives et relayés par les canaux de communication appropriés, permet de rejoindre efficacement l'ensemble des membres de l'organisation et de soutenir l'évolution des comportements. Bien que des partenaires externes puissent contribuer à la formation ou à la sensibilisation, la responsabilité de mettre en valeur les actions déployées et d'en assurer la visibilité revient d'abord à l'organisation elle-même, qui joue un rôle central dans l'ancrage de ces nouvelles pratiques.

Mesures proposées dans ce volet

2.1 Mettre en place un programme de personnes ambassadrices de la mobilité durable

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

2.3 Organiser des journées ou des semaines thématiques par mode de transport

2.4 Organiser un kiosque d'information et de sensibilisation sur la mobilité durable

2.5 Animer un défi incitatif aux modes de transport alternatifs

2.6 Offrir au personnel des entretiens mécaniques pour vélos

2.1

Mettre en place un programme de personnes ambassadrices de la mobilité durable

Un programme de personnes ambassadrices de la mobilité durable vise à mobiliser les membres du personnel volontaires pour promouvoir les bonnes pratiques et inspirer leurs collègues au quotidien. En misant sur des personnes crédibles et engagées, cette approche renforce l'adhésion interne, facilite l'adoption de nouvelles habitudes de déplacement, et crée un effet d'entraînement positif au sein de l'organisation. Cela peut prendre la forme d'une offre de parrainage pour découvrir les options de mobilité durable, l'identification de personnes expérimentées ou encore une campagne de reconnaissance pour valoriser l'adoption de bonnes pratiques de déplacement.

Étapes de mise en œuvre

1. Définir les objectifs du programme (ex. : promouvoir une mesure, soutenir un événement de mobilité) afin d'orienter le recrutement ;
2. Élaborer une charte des personnes ambassadrices précisant le rôle, les limites, la ligne éditoriale, le niveau de personnalisation des messages et l'accompagnement offert (ex. : boîte à outils, ressources internes) ;
3. Recruter des membres du personnel volontaires, par appel à tous ou par recommandation, en veillant à privilégier des personnes authentiques et représentatives plutôt qu'uniquement des adeptes très engagés ;
5. Former brièvement les personnes ambassadrices quant à leur mandat, les messages clés et les ressources disponibles, afin d'assurer une communication cohérente et accessible ;
6. Soutenir et accompagner les personnes ambassadrices au fil du temps, notamment par des points de suivi réguliers, des occasions d'implication et un accès facilité aux informations à diffuser.

TYPE D'ACTION
Structurante

EFFORT

COÛT
$ $ $

BÉNÉFICES
+ + +

Éléments de base à considérer

_ La motivation des personnes ambassadrices repose sur la reconnaissance et le soutien offerts (temps libéré, participation à des activités, accès à des formations ou à des avantages symboliques);
_ Le programme doit rester simple, flexible et adapté à la réalité de l'organisation, afin de faciliter l'implication des personnes ambassadrices et d'assurer la pérennité de la démarche;
_ Une communication claire des attentes et des limites du rôle est essentielle pour éviter les malentendus et maintenir un climat de confiance;
_ L'accompagnement personnalisé peut renforcer l'impact du programme, notamment par du coaching individuel en mobilité durable pour les personnes employées qui souhaitent modifier leurs habitudes;
_ Le succès repose sur la capacité des personnes ambassadrices à incarner des modèles accessibles, capables de partager des expériences concrètes et réalistes plutôt que des pratiques difficiles à reproduire.

Exemples de succès

Premier Tech (Bas-Saint-Laurent)

L'un des freins à l'intégration de la mobilité durable est la méconnaissance des services disponibles et du réseau de transport collectif. Chez Premier Tech, chaque nouvelle recrue est jumelée dès son arrivée avec un parrain ou une marraine dont le rôle premier est de faciliter son intégration globale au sein de l'organisation, que ce soit pour comprendre la culture d'entreprise, tisser ses premiers liens ou naviguer dans son nouvel environnement de travail. Pour les équipiers ne disposant pas d'un véhicule personnel, ce parrainage représente également un levier concret en matière de mobilité: le parrain ou la marraine peut, grâce à son réseau de contacts, aider le nouvel équipier à identifier une solution de transport adaptée à sa situation. Comme le début d'un nouvel emploi constitue un moment propice pour revoir ses habitudes de déplacement, cet accompagnement arrive au bon moment pour réduire l'incertitude liée aux trajets et favoriser l'adoption de pratiques de mobilité durable. En misant sur des personnes employées engagées, Premier Tech transforme l'accueil des nouveaux membres en un geste authentique d'inclusion et levier concret du changement de comportement.

Imprimerie Solisco Inc. (Chaudière-Appalaches)

L'Imprimerie Solisco Inc. utilise les télévisions installées dans son bâtiment pour diffuser en continu diverses informations, dont, à l'occasion, des remerciements adressés aux personnes employées pratiquant le covoiturage. Cette reconnaissance publique, simple et accessible, contribue à valoriser les comportements exemplaires et à encourager d'autres membres du personnel à adopter cette pratique. En mettant en lumière les gestes concrets des membres de son équipe, l'entreprise tente de créer un effet d'entraînement positif et un renforcement de la culture de mobilité durable au sein de son milieu de travail. Cette stratégie de visibilité interne sera développée davantage dans un proche avenir afin d'agir comme un moteur de motivation et s'intègre naturellement aux communications quotidiennes de l'organisation. Tous les petits gestes comptent!

2.2

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

Afin de favoriser l'adoption des modes de transport durables, il est essentiel de fournir une information claire, accessible et adaptée aux besoins du personnel. Des outils bien conçus permettent de rendre visibles les options de transport disponibles, de réduire l'incertitude liée aux déplacements et de soutenir les personnes employées dans la transition vers des habitudes de mobilité plus durables.

Étapes de mise en œuvre

1. Identifier les services et infrastructures de transport durable accessibles à l'édifice ;
2. Sonder les besoins du personnel afin de cibler l'information réellement utile et d'adapter le niveau de détail et de littératie des contenus ;
3. Rédiger et synthétiser l'information de manière simple, visuelle et orientée vers l'action, en privilégiant les données essentielles (horaires, trajets, coûts, accès, temps de déplacement) ;
4. Décliner les contenus sur différents supports (cartes, dépliants, affiches, capsules numériques, page Intranet) pour rejoindre les diverses façons par lesquelles les personnes employées s'informent ;
5. Créer un visuel cohérent et attrayant, que ce soit par un gabarit interne ou un soutien graphique externe, afin de renforcer la lisibilité et la reconnaissance des outils ;
6. Diffuser l'information sur plusieurs canaux, tout en s'assurant qu'un point central regroupe l'ensemble des ressources ;
7. Prévoir un mécanisme d'actualisation simple, en privilégiant des outils numériques ou des liens dynamiques pour maintenir l'information à jour.

TYPE D'ACTION
Complémentaire

EFFORT

COÛT
$$$

BÉNÉFICES
+++

Éléments de base à considérer

_ Les outils doivent rester épurés et orientés vers l'usage, afin d'éviter la surcharge d'information et de maximiser leur efficacité ;
_ Des visuels clairs et des indications concrètes facilitent la compréhension et encouragent l'utilisation des modes durables ;
_ L'information doit être facilement accessible pour les nouveaux membres du personnel, notamment via le guide d'accueil ou un espace centralisé ;
_ L'actualisation régulière est essentielle, car les services de mobilité évoluent rapidement ;
_ Des activités complémentaires, comme un kiosque d'information ou un défi de mobilité durable, peuvent renforcer l'impact des outils et stimuler l'engagement du personnel.

Exemples de succès

Cégep Beauce-Appalaches (Chaudière-Appalaches)

Afin d'encourager les membres de sa communauté étudiante à privilégier des modes de déplacement autres que l'auto solo, le Cégep Beauce-Appalaches met de l'avant diverses solutions de mobilité durable. Celles-ci sont présentées dans plusieurs sections de son site Web, notamment dans le guide d'accueil destiné aux étudiants internationaux ainsi que dans la section *Info session.* Parmi les options promues figurent le service de covoiturage du Cégep et le taxibus de la Ville de Saint-Georges, auxquels s'ajoutent des communications régulières destinées à l'ensemble de la communauté collégiale.

Afin de soutenir concrètement ces initiatives, une station de réparation pour vélos est accessible au campus de Saint-Georges et des espaces de stationnement pour vélos sont aménagés sur chacun des trois campus. En rendant les options de transport durable visibles et accessibles dès l'arrivée des étudiants et du personnel, le Cégep contribue à normaliser l'utilisation des modes de déplacement alternatifs et à réduire la dépendance à l'automobile.

Par ailleurs, grâce à son comité d'action et de concertation en environnement, le Cégep poursuit activement sa réflexion sur de nouvelles mesures favorisant la mobilité durable et l'adoption de pratiques écoresponsables au sein de sa communauté.

Université du Québec à Rimouski (UQAR) (Bas-Saint-Laurent et Chaudière-Appalaches)

L'Université du Québec à Rimouski met à la disposition de sa communauté une page Web regroupant toutes les options de transport pour se rendre à ses campus, incluant le vélo, le transport collectif, le covoiturage et l'autopartage. Les services et infrastructures associées, tels que les bornes de réparation de vélo, les casiers à vélos sécurisés et les bornes de recharge, y sont également présentés. En centralisant l'ensemble de l'information sur une plateforme unique, l'UQAR simplifie la planification des déplacements et renforce l'accessibilité des modes durables. Cette stratégie permet aux personnes étudiantes et aux membres du personnel de repérer rapidement les ressources disponibles et d'intégrer plus facilement des pratiques de mobilité adaptées à leurs besoins.

2.3

Organiser des journées ou des semaines thématiques par mode de transport

Les journées ou semaines thématiques visent à mettre en valeur un mode de transport durable à travers des activités ciblées qui encouragent l'essai, la découverte et l'adoption de nouvelles pratiques de déplacement. En créant un moment fort autour d'un mode de transport, l'organisation offre un coup de pouce concret pour aider le personnel à passer d'une posture hésitante à une première expérience positive, ce qui constitue un levier efficace pour soutenir le changement de comportement.

Étapes de mise en œuvre

1. Définir clairement les objectifs de l'événement afin d'orienter la sélection des activités et des messages à transmettre ;
2. Choisir la thématique en cohérence avec les services et infrastructures déjà en place (ex. : vélo, covoiturage, transport collectif) pour maximiser l'impact et la pertinence ;
3. Sélectionner une date stratégique, idéalement en arrimage avec des journées, semaines ou mois thématiques existants afin de bénéficier d'une visibilité accrue et de ressources de communication déjà disponibles (ex. : Défi du Mois du vélo, Défi sans auto solo) ;
4. Former une équipe organisatrice volontaire, incluant au besoin des personnes ambassadrices de la mobilité durable, pour assurer la coordination logistique et la mise en œuvre des activités ;
5. Identifier des partenaires potentiels pour enrichir la programmation et offrir des activités concrètes et attractives ;
6. Préparer des communications simples et mobilisatrices en utilisant les canaux internes et, lorsque disponible, les trousses de communication fournies par les organisations instigatrices des événements thématiques ;
7. Mettre en place des activités adaptées au contexte de l'organisation, telles que des ateliers, des essais de vélos, des kiosques d'information ou des défis incitatifs, afin de favoriser l'engagement du personnel.

TYPE D'ACTION
Complémentaire

EFFORT



COÛT

$$$

BÉNÉFICES

+++

Éléments de base à considérer

_ La participation augmente lorsque l'événement est convivial, accessible et bien adapté au quotidien du personnel ;
_ Des incitatifs légers peuvent renforcer l'engagement, comme des tirages, collations ou petites récompenses symboliques ;
_ Une communication claire et répétée avant l'événement est essentielle pour susciter l'intérêt et assurer une bonne participation ;
_ L'événement doit servir de tremplin vers des actions durables, en orientant les personnes employées vers les ressources, services et outils de mobilité déjà en place dans l'organisation.

Exemples de succès

Santé Québec des Îles (Îles-de-la-Madeleine)

Afin d'encourager son personnel à adopter des modes de transport actifs, Santé Québec des Îles a lancé en 2023 le programme *Bouger vers ma santé,* une programmation d'activités variées. Celles-ci sont organisées environ deux fois par an en diverses saisons, selon la capacité de son sous-comité en mobilité durable et du comité santé et mieux-être. Le personnel est invité à se rendre au travail à vélo ou à pied, avec une collation offerte à la cafétéria, et une flotte de vélos à assistance électrique a été mise à l'essai pendant 24 heures durant l'une des éditions. L'établissement a constaté que l'expérimentation d'un nouveau mode de transport dans un contexte positif favorise l'adoption de ces pratiques. En structurant ces activités sous forme de journées thématiques, Santé Québec des Îles crée des moments forts qui réduisent l'hésitation, permettent au personnel de tester des solutions concrètes et renforcent l'engagement envers la mobilité active.

Teknion (Chaudière-Appalaches)

Chez Teknion, des midis-conférences sont organisés sur différentes thématiques et l'un d'entre eux a été consacré à la comparaison des coûts entre l'auto solo et les modes de transport durables comme le covoiturage, le vélo ou le transport collectif. Les économies potentielles ont été présentées de manière claire, permettant aux personnes employées de mieux comprendre l'impact financier de leurs choix de déplacement. En intégrant ce contenu dans une activité thématique, l'entreprise transforme une information abstraite en levier concret de sensibilisation, renforçant la prise de conscience et motivant l'essai de modes alternatifs.


© Santé Québec des Îles


© Santé Québec des Îles

2.4

Organiser un kiosque d'information et de sensibilisation sur la mobilité durable

Les kiosques permettent de rejoindre les personnes employées directement sur leur lieu de travail et de leur présenter les options de transport durables disponibles. Ils offrent un espace d'échange où elles peuvent poser des questions liées à leur réalité quotidienne. En rendant l'information accessible, personnalisée et interactive, le kiosque devient un levier concret pour encourager l'adoption de nouvelles habitudes de déplacement.

Étapes de mise en œuvre

1. Définir clairement les objectifs du kiosque afin d'orienter les messages et les activités proposées ;
2. Choisir une thématique alignée avec les besoins internes ou les services déjà en place pour maximiser sa pertinence ;
3. Former une équipe organisatrice volontaire, incluant des personnes ambassadrices de la mobilité durable, pour assurer la coordination logistique ;
4. Identifier le message clé et le public cible, afin d'adapter autant le contenant que le contenu de l'information présentée ;
5. Assembler le matériel nécessaire (supports visuels, outils de démonstration, matériel interactif) ;
6. Sélectionner une date stratégique, idéalement en arrimage avec des journées, semaines ou mois thématiques existants pour bénéficier d'une visibilité accrue ;
7. Préparer des communications mobilisatrices pour annoncer l'événement et attirer le personnel ;
8. Recueillir les commentaires des personnes employées lors du kiosque afin d'alimenter l'amélioration continue des mesures de mobilité.

TYPE D'ACTION
Complémentaire

EFFORT



COÛT



BÉNÉFICES



Éléments de base à considérer

_ Un kiosque efficace doit être simple, convivial et orienté vers l'action en mettant de l'avant les bénéfices concrets des modes durables ;
_ L'interactivité est essentielle puisque les jeux, les démonstrations, les essais ou les outils ludiques augmentent l'engagement et facilitent la compréhension ;
_ Les organisations peuvent faire appel à des partenaires externes pour offrir des kiosques clés en main ou des démonstrations spécialisées ;
_ Le kiosque constitue une occasion privilégiée de dialogue, permettant de mieux comprendre les besoins et les freins du personnel ;
_ Une communication claire avant et après un kiosque renforce l'intégration des nouvelles pratiques de mobilité.


© Mobili-T

Exemple de succès

Cégep de Rimouski (Bas-Saint-Laurent)

En marge de sa participation au programme Vélovolt, le Cégep de Rimouski a tenu un kiosque en collaboration avec Mobili-T pour promouvoir l'essai de vélos à assistance électrique (VAE) auprès de son personnel. Réunissant plus d'une trentaine de personnes participantes, l'événement a mobilisé plusieurs personnes employées et cinq essais-éclairs ont été réalisés. Mobili-T fournissait le matériel promotionnel tandis que le Cégep de Rimouski assurait la communication interne. En offrant un espace d'échange direct et des essais concrets, le kiosque a permis au personnel de découvrir le VAE dans un contexte sécurisant et convivial, ce qui augmente l'intérêt pour le transport actif et l'adoption de nouvelles pratiques de déplacement. Cette approche démontre l'efficacité d'un kiosque thématique pour transformer une information abstraite en expérience tangible, capable de déclencher un véritable changement de comportement.


© Mobili-T

2.5

Animer un défi incitatif aux modes de transport alternatifs

Un défi incitatif vise à encourager l'essai de modes de transport durables sur une période donnée en misant sur une approche ludique et mobilisatrice. Il permet au personnel de tester différents modes de déplacement dans un cadre motivant et convivial. En transformant l'essai en expérience positive et collective, le défi devient un levier efficace pour réduire l'hésitation et favoriser l'adoption de nouvelles habitudes de mobilité.

Étapes de mise en œuvre

1. Déterminer les objectifs du défi pour orienter la sélection des défis et des messages à transmettre ;
2. Choisir le ou les modes de transport à mettre en valeur en cohérence avec les besoins internes ou les services déjà disponibles ;
3. Définir le niveau du défi et les récompenses associées afin de créer une motivation proportionnelle à l'effort demandé ;
4. Communiquer clairement le défi auprès du personnel en expliquant les règles, la durée et les modalités de participation ;
5. Structurer la mécanique du défi de manière simple et transparente, surtout si plusieurs paramètres ou un système de pointage sont impliqués ;
6. Prévoir des incitatifs légers et accessibles (ex. : collations, tirages, reconnaissance interne) pour renforcer l'engagement ;
7. Recueillir les commentaires des personnes participantes afin d'améliorer les défis futurs et d'identifier les freins ou les opportunités liés à la mobilité durable.

TYPE D'ACTION
Structurante

EFFORT



COÛT



BÉNÉFICES



Éléments de base à considérer

_ Le jeu est un puissant moteur de mobilisation, particulièrement lorsqu'il est simple, accessible et adapté au quotidien des personnes employées. Les défis ludiques créent un contexte sécurisant pour tester un nouveau mode de transport en réduisant la pression de performance et en valorisant l'expérimentation ;

_ Une compétition bon enfant peut renforcer la cohésion d'équipe, augmenter le sentiment d'appartenance et soutenir un climat de travail positif. Ce type d'activité contribue aussi à dynamiser la culture interne en associant la mobilité durable à un moment agréable et fédérateur ;

_ Les défis doivent rester réalistes et inclusifs afin que toutes les personnes employées puissent y participer, peu importe leur situation de déplacement. Des variantes ou niveaux de participation permettent d'éviter l'exclusion et d'assurer que chacun puisse contribuer ;

_ L'arrimage avec des événements thématiques existants (ex. : Défi du Mois du vélo, Défi sans auto solo) peut augmenter la visibilité et faciliter la communication. Cela permet également de bénéficier de ressources prêtes à l'emploi, réduisant ainsi la charge organisationnelle ;

_ Le défi doit servir de tremplin vers des pratiques durables en orientant les membres du personnel vers les ressources et services de mobilité déjà en place. Un suivi léger peut prolonger l'effet du défi et encourager la consolidation des nouvelles habitudes.

Exemples de succès

Teknion (Chaudière-Appalaches)

Afin d'encourager son personnel à pratiquer le covoiturage, Teknion organise chaque année la *Semaine du covoiturage,* où les personnes participantes sont invitées à covoiturer et à transmettre une photo de leur équipage pour courir la chance de gagner un prix. Les récompenses offertes, de grande valeur, contribuent à stimuler la participation et plusieurs équipes de covoiturage sont demeurées actives au fil des années. En misant sur une mécanique simple, un incitatif attrayant et une activité conviviale, l'entreprise transforme le défi en expérience collective motivante, ce qui facilite l'adoption durable du covoiturage. Cette approche démontre qu'un défi bien conçu peut créer un véritable effet d'entraînement et renforcer la mobilisation autour des modes de transport alternatifs.

MRC Avignon (Gaspésie)

La MRC Avignon participe activement au Défi sans auto solo et s'est démarquée en étant désignée organisation gagnante pour la région de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine en 2023 et en 2024. Le Comité vert, constitué de représentants des différents départements de l'équipe a su mobiliser le personnel autour d'un défi simple et accessible, soit celui de remplacer certains déplacements en auto solo par un mode de déplacement durable pendant la durée de l'événement. En misant sur une participation collective, une communication dynamique et des gestes concrets de mobilité durable, la MRC Avignon a réussi à transformer le défi en véritable moteur d'engagement interne. Cette mobilisation répétée témoigne de la capacité de l'organisation à instaurer une culture de mobilité durable et à maintenir l'intérêt d'année en année, démontrant que les défis incitatifs peuvent générer des résultats durables lorsqu'ils sont bien ancrés dans la vie de l'organisation.

2.6

Offrir au personnel des entretiens mécaniques pour vélos

L'offre de services d'entretien mécanique directement sur le lieu de travail permet aux personnes employées de maintenir leur vélo en bon état sans devoir prévoir un rendez-vous externe. En réduisant les obstacles liés à l'entretien, l'organisation encourage la pratique du vélo et soutient une transition vers des modes de transport plus durables.

Étapes de mise en œuvre

1. Sonder l'intérêt du personnel afin d'évaluer la pertinence de l'activité et d'estimer le nombre de personnes participantes ;
2. Identifier un fournisseur de services de réparation et convenir du type d'entretien offert, du budget et des modalités via une entente ;
3. Planifier le déroulement de l'activité avec le fournisseur, notamment la date, le système de réservation, le nombre maximal de vélos, l'emplacement d'entretien et la gestion des pièces manquantes ;
4. Limiter l'entretien aux composantes de base (freins, vitesses, crevaisons) pour optimiser le nombre de vélos traités dans le temps disponible ;
5. Communiquer l'activité sur les canaux internes afin de maximiser les inscriptions et de clarifier les modalités de participation ;
6. Préparer l'emplacement la veille, incluant les ajustements nécessaires (ex. : retrait temporaire d'espaces de stationnement) ;
7. Assurer un lien constant entre personnel et mécaniciens le jour de l'activité, pour garantir la fluidité et répondre aux questions ;
8. Demander une rétroaction aux personnes participantes et au fournisseur afin d'identifier les améliorations possibles pour une prochaine édition.

TYPE D'ACTION
Complémentaire

EFFORT



COÛT



BÉNÉFICES



Éléments de base à considérer

_ Un vélo mal entretenu constitue un frein majeur à la pratique du vélo et un service offert sur place réduit significativement cette barrière. En éliminant la charge mentale liée à l'entretien et en simplifiant l'accès à un mécanicien, l'organisation augmente directement la probabilité que les membres de son équipe utilisent leur vélo de manière régulière ;

_ L'activité peut être bonifiée par une courte formation pratique permettant au personnel d'acquérir l'autonomie nécessaire pour effectuer lui-même les réparations de base ;

_ L'arrimage avec une semaine ou un mois thématique du vélo peut augmenter la visibilité et renforcer l'impact de l'activité. Cette synchronisation permet de profiter d'une dynamique collective, d'outils de communication déjà disponibles et d'une mobilisation accrue autour du vélo ;

_ Il est essentiel de vérifier que le fournisseur détient une assurance responsabilité civile afin de couvrir tout incident lié à une réparation. Cette vérification protège l'organisation et le personnel et assure que le service offert respecte les normes professionnelles attendues.

Exemple de succès

Cégep de la Gaspésie et des Îles (Îles-de-la-Madeleine)

En septembre 2025, le Cégep de la Gaspésie et des Îles a organisé le *Mois de la mobilité durable* durant lequel un atelier d'entretien et de réparation de vélos a été animé par Éco-vélo des Îles. Cette activité pratique a permis à plusieurs personnes étudiantes du campus des Îles d'apprendre les bases pour maintenir leur vélo en bon état, rendant ce mode de transport plus accessible et moins intimidant. En offrant un accompagnement concret et des démonstrations directement sur le campus, l'établissement a levé un frein important lié à l'entretien du vélo et a renforcé la confiance des personnes participantes envers ce mode de déplacement. L'atelier a également contribué à normaliser l'usage du vélo en montrant que de petites interventions suffisent souvent à prolonger la durée de vie d'un vélo et à en faciliter l'utilisation au quotidien.

03

Axe 3

Services et infrastructures de mobilité durable

Les services et infrastructures de mobilité durable constituent un levier essentiel pour soutenir l'évolution des pratiques de déplacement au sein d'une organisation. Pour encourager un changement réel dans les habitudes du personnel, il est nécessaire de mettre en place des solutions concrètes qui offrent des options de transport variées et suffisamment performantes pour représenter une alternative crédible à l'automobile. En développant des aménagements et des services adaptés aux besoins des personnes employées, l'organisation crée un environnement propice à l'adoption de comportements plus durables et renforce la cohérence de sa démarche globale en mobilité. Ces investissements jouent ainsi un rôle central dans la capacité du personnel à modifier ses pratiques quotidiennes et à intégrer de nouvelles façons de se déplacer.

Mesures proposées dans ce volet

3.1 Offrir un incitatif financier aux personnes utilisatrices des transports durables

3.2 Offrir un rabais sur le transport collectif

3.3 Offrir des titres de transport collectif à l'essai

3.4 Fournir un outil permettant de trouver un partenaire de covoiturage

3.5 Implanter une navette vers un stationnement incitatif ou un bassin de main-d'œuvre

3.6 Offrir un service de prêt de matériel pour faciliter la mobilité active

3.7 Offrir des espaces de rangement modulables

3.8 Offrir l'accès à des douches et à des vestiaires

3.9 Offrir des infrastructures facilitant spécifiquement la pratique du vélo

3.10 Mettre à disposition des vélos en libre-service pour le personnel

3.11 Offrir des essais de vélos à assistance électrique

3.1

Offrir un incitatif financier aux personnes utilisatrices des transports durables

Un incitatif financier aux déplacements durables permet à une organisation de reconnaître et de soutenir les personnes employées qui se déplacent régulièrement via des modes de transport autres que l'auto solo, tels que le covoiturage, le transport collectif, le vélo ou la marche. Il peut prendre la forme d'un montant fixe ou variable, accordé selon des critères définis par l'organisation. Dans les milieux où les distances et les contraintes territoriales influencent fortement les choix de mobilité, ce type de mesure constitue un levier concret pour valoriser les comportements déjà en place et encourager leur adoption plus fréquente tout en renforçant l'attractivité de l'organisation.

Étapes de mise en œuvre

1. Identifier les objectifs poursuivis par l'incitatif ;
2. Définir les modes de transport admissibles ;
3. Déterminer la forme de l'incitatif financier, qu'il s'agisse d'un montant fixe, d'une prime ou d'un remboursement partiel, ainsi qu'un budget à allouer ;
4. Établir les critères d'admissibilité, notamment la fréquence minimale d'utilisation ou les conditions associées aux déplacements ;
5. Mettre en place un mécanisme simple de validation et de suivi des utilisations déclarées ;
6. Informer le personnel des modalités d'application et des modes de transport visés ;
7. Réviser périodiquement les paramètres de l'incitatif afin d'en assurer la pertinence et l'équité.

TYPE D'ACTION
Structurante

EFFORT



COÛT



BÉNÉFICES



Éléments de base à considérer

- La définition des critères d'admissibilité doit tenir compte des réalités de déplacement du personnel, notamment la variabilité des distances et des saisons ;
- Un équilibre doit être recherché entre la simplicité administrative du programme et la rigueur nécessaire à son application ;
- Ce type d'incitatif peut contribuer à valoriser les personnes qui utilisent déjà des modes de transport durables tout en encourageant une adoption plus régulière chez celles et ceux qui les utilisent de façon occasionnelle ;
- L'organisation doit également prévoir que les montants versés à titre d'incitatif peuvent être considérés comme un avantage imposable, selon les règles fiscales en vigueur ;
- Dans une perspective plus large, cette mesure s'inscrit avantageusement dans une stratégie globale de mobilité durable visant à réduire la dépendance à l'auto solo et à optimiser l'utilisation des infrastructures de stationnement.

Exemples de succès

Microbrasserie Charlevoix (Capitale-Nationale)

Localisée à Baie-Saint-Paul, la Microbrasserie Charlevoix a mis en place différentes mesures financières visant à encourager le covoiturage dans le cadre de certaines activités internes et des déplacements professionnels. Concrètement, l'organisation offre une prime aux personnes qui covoiturent lors de déplacements liés au travail, notamment lors des formations ou d'activités ponctuelles, afin de favoriser le regroupement des déplacements. Dans certains cas, un montant fixe peut être remis aux personnes employées qui transportent une autre personne dans leur véhicule ou encore la location d'un véhicule peut être orientée de manière à maximiser le nombre de passagers.

Centre de recherche sur les milieux insulaires et maritimes (CERMIM) (Îles-de-la-Madeleine)

Le CERMIM a mis en place un incitatif financier visant à soutenir les déplacements durables de son personnel. Concrètement, un montant annuel de 300 $ peut être versé aux personnes employées, soit pour soutenir la pratique d'activités physiques, soit pour encourager l'utilisation du vélo à assistance électrique ou des déplacements actifs pour se rendre au travail. Cette mesure permet de reconnaître et de valoriser les personnes qui adoptent des modes de transport durables dans un contexte insulaire où les options de déplacement sont parfois limitées, tout en contribuant à réduire la dépendance à l'automobile et à encourager des habitudes de mobilité plus actives au quotidien.

3.2

Offrir un rabais sur le transport collectif

L'offre d'un rabais sur l'utilisation du transport collectif constitue une mesure incitative visant à réduire les coûts associés aux déplacements domicile-travail effectués par l'entremise de ce mode de transport. En diminuant la charge financière assumée par les personnes employées, cette approche augmente l'attractivité de ce moyen de déplacement et favorise un transfert depuis l'auto solo. Dans les milieux où l'accès au transport collectif peut varier selon les secteurs et les horaires, cette mesure agit comme un levier complémentaire permettant de soutenir les personnes déjà utilisatrices et d'encourager celles qui hésitent à faire le changement.

Étapes de mise en œuvre

1. Évaluer la disponibilité et l'utilisation actuelle du transport collectif parmi le personnel ainsi que le potentiel de transfert modal ;
2. Déterminer la forme du rabais offert, qu'il s'agisse d'un remboursement, d'une contribution partielle ou d'un avantage intégré aux politiques internes ;
3. Établir les modalités d'application, incluant les pièces justificatives requises et la période de rembour-sement ou d'admissibilité ;
4. Définir le budget associé à la mesure en fonction des données de participation anticipées ;
5. Communiquer clairement l'avantage auprès du personnel et l'intégrer aux processus d'accueil et de recrutement ;
6. Assurer un suivi régulier afin d'évaluer l'utilisation de la mesure et d'ajuster les paramètres au besoin.

TYPE D'ACTION
Structurante

EFFORT



COÛT



BÉNÉFICES



Éléments de base à considérer

- La simplicité administrative du mécanisme de remboursement ou d'attribution du rabais influence directement son utilisation et son efficacité ;
- La promotion continue de la mesure est essentielle, particulièrement lors de l'accueil de nouvelles personnes employées, afin d'en assurer la visibilité ;
- Cette mesure est particulièrement efficace lorsqu'elle est intégrée à un ensemble cohérent de politiques de mobilité, incluant notamment la gestion du stationnement et les incitatifs aux modes alternatifs ;
- Dans une perspective organisationnelle, elle peut également contribuer à améliorer l'attractivité de l'employeur tout en réduisant certaines pressions liées au stationnement et aux déplacements domicile-travail.

Exemples de succès

Comité ZIP Gaspésie (Gaspésie)

Localisé à Bonaventure, le Comité ZIP Gaspésie a adhéré à la promotion Mon travail me transporte ! offerte par la Régie intermunicipale de transport Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine (RÉGÎM) afin de faciliter l'accès au transport collectif pour son personnel. Concrètement, cette initiative permet à l'organisation d'offrir un avantage lié à l'utilisation du transport collectif en soutenant financièrement ou en facilitant l'accès aux services de transport disponibles sur le territoire.

Centre d'études collégiales en Charlevoix (Capitale-Nationale)

Le Centre d'études collégiales en Charlevoix a mis en place, en collaboration avec Mobilité Charlevoix, une tarification avantageuse visant à encourager l'utilisation du transport collectif chez sa population étudiante. Concrètement, un tarif de 20 $ par session permet aux personnes étudiantes d'avoir accès au réseau d'autobus desservant le grand Charlevoix, couvrant l'ensemble des déplacements liés aux études et aux activités quotidiennes.

Avantages fiscaux pour une organisation

Lorsqu'une organisation rembourse ou paye un titre de transport pour ses employés, ce déboursé constitue une dépense d'exploitation déductible de son revenu imposable, autant pour les impôts québécois (articles 80 et 128 de la *Loi sur les impôts du Québec*) que fédéraux (paragraphe 9(1) et alinéa 18(1)a) de la *Loi de l'impôt sur le revenu*), dont l'économie est plus ou moins grande selon la taille de l'entreprise. De plus, au Québec, une organisation a droit à une déduction supplémentaire de 100 % (articles 156.8 et suivants de la *Loi sur les impôts du Québec*). En pratique, une organisation peut donc déduire 200 % du montant de la dépense de son revenu imposable au niveau provincial. La date d'échéance pour cette mesure additionnelle a été fixée au 31 décembre 2027. Ces avantages fiscaux permettent donc à une organisation de réduire son revenu imposable et son fardeau fiscal au profit du transport collectif.

3.3

Offrir des titres de transport collectif à l'essai

L'offre de titres de transport collectif à l'essai permet aux personnes employées d'expérimenter ce mode de déplacement sur une période déterminée, sans engagement à long terme. Cette mesure facilite le passage à l'action en réduisant les barrières associées à l'adoption initiale du transport collectif, notamment dans les milieux où les habitudes de déplacement sont souvent fortement ancrées dans l'utilisation de l'automobile. En donnant la possibilité de tester concrètement le service dans le cadre des déplacements domicile-travail, cette approche agit comme un déclencheur de changement et augmente les chances d'adoption durable du transport collectif lorsque l'expérience s'avère concluante.

Étapes de mise en œuvre

1. Identifier les personnes employées susceptibles d'être intéressées par une période d'essai du transport collectif ;
2. Déterminer la formule la plus appropriée selon le contexte organisationnel, qu'il s'agisse d'une courte période d'essai ou d'un essai prolongé ;
3. Définir la période de déploiement de l'initiative en tenant compte des moments propices aux changements d'habitudes ;
4. Mettre en place un mécanisme simple d'inscription et de distribution des titres ;
5. Procéder à l'inscription des personnes employées intéressées ;
6. Assurer un suivi des résultats afin d'évaluer le potentiel de transformation des habitudes de déplacement.

TYPE D'ACTION
Complémentaire

EFFORT



COÛT



BÉNÉFICES



Éléments de base à considérer

_ Les périodes de transition, comme la rentrée, un changement d'horaire ou une réorganisation au travail, constituent des moments particulièrement favorables à l'adoption de nouvelles habitudes de déplacement ;

_ Une période d'essai suffisamment longue augmente les chances de conversion vers une utilisation régulière en permettant une meilleure adaptation aux réalités du service ;

_ La simplicité des démarches d'inscription et d'utilisation influence directement la participation au programme ;

_ Cette mesure s'inscrit avantageusement dans une stratégie plus large de mobilité durable en agissant comme levier d'expérimentation et de changement de comportement à faible risque pour le personnel.

Exemple de succès

Cégep de la Gaspésie et des Îles (Gaspésie)

Le Cégep de la Gaspésie et des Îles a mis en place une initiative favorisant l'essai du transport collectif en offrant la gratuité des titres de transport pendant le mois de septembre, à l'occasion du Défi sans auto solo. Cette mesure visait à faciliter la découverte concrète du service de transport collectif sur une période déterminée à sa communauté, sans engagement financier préalable.



© Cégep de la Gaspésie et des Îles

3.4

Fournir un outil permettant de trouver un partenaire de covoiturage

La mise en place d'un outil facilitant le jumelage entre personnes souhaitant covoiturer permet de réduire un frein important à l'adoption de ce mode de transport, soit la difficulté à identifier des partenaires compatibles en termes d'horaires et de trajets. L'outil peut prendre différentes formes selon le contexte organisationnel, allant d'une plateforme numérique dédiée à des solutions plus simples telles qu'un groupe de communication interne ou un tableau de mise en relation. Dans tous les cas, il vise à structurer l'offre et la demande de covoiturage afin de faciliter le passage à l'action.

Étapes de mise en œuvre

1. Identifier les besoins de l'organisation en matière de covoiturage en analysant les horaires, les lieux de résidence et les volumes de déplacements ;
2. Choisir un outil de jumelage adapté au contexte et au niveau de sécurité des données souhaité ;
3. Mettre en place une gouvernance simple pour assurer la gestion, la mise à jour et l'animation de l'outil, qu'il s'agisse d'un outil maison ou d'un outil de jumelage provenant d'un fournisseur externe ;
4. Assurer une communication régulière auprès du personnel, notamment lors de moments clés comme l'arrivée de nouvelles personnes employées, les déménagements ou les événements ponctuels ;
5. Intégrer l'outil dans une stratégie plus large de mobilité durable, incluant des incitatifs et des mesures complémentaires favorisant la pratique du covoiturage.

TYPE D'ACTION
Structurante

EFFORT



COÛT



BÉNÉFICES



Éléments de base à considérer

- Le choix de l'outil doit être directement aligné avec la taille de l'organisation et le niveau de structuration souhaité pour le covoiturage. Dans certains contextes, des solutions simples peuvent être aussi efficaces qu'une plateforme technologique avancée ;
- L'efficacité de l'outil dépend fortement de sa promotion continue et de la présence d'un bassin d'utilisateurs qualifiés. Il peut donc être pertinent de privilégier une plateforme qui est déjà utilisée dans la région (ex. : Embarque Bas-Saint-Laurent) ou encore de favoriser les jumelages au sein même de l'organisation ou d'un groupe d'organisations via un outil interne ou commun ;
- Lorsque l'outil est ouvert à la population, les enjeux de sécurité et de protection des données doivent être pris en compte. Un outil réservé au personnel ou à un groupe d'organisations permet généralement un meilleur contrôle des utilisateurs ;
- La présence de mesures complémentaires, telles que des incitatifs financiers ou des avantages liés au stationnement, est souvent déterminante pour transformer les jumelages en passages réels à l'action.

Quelques détails sur la question des assurances

Les responsabilités en matière d'assurance peuvent varier selon les modalités de covoiturage et le contexte de l'organisation. La situation peut notamment diverger en fonction de la participation des membres du personnel, des personnes externes à l'organisation ou dans le cadre d'une activité organisée par celle-ci. Avant de mettre en place un outil de jumelage, il peut donc être pertinent de vérifier auprès des personnes responsables des assurances quelles protections s'appliquent aux déplacements effectués dans le cadre du covoiturage et si certaines modalités particulières doivent être prévues.



© MRC Avignon

Exemples de succès

Cégep de Thetford (Chaudière-Appalaches)

Le Cégep de Thetford a mis en place une activité de jumelage pour le covoiturage afin de faciliter la création de liens entre les personnes souhaitant partager leurs déplacements. Concrètement, au début des sessions d'automne 2025 et 2026, une activité structurée a été organisée autour d'une carte du territoire permettant aux personnes participantes d'identifier leur lieu de résidence, leurs horaires et leurs disponibilités, puis d'échanger leurs coordonnées avec des personnes ayant des trajets compatibles. Cette approche très concrète visait à transformer une démarche souvent théorique en mise en relation directe entre usagers potentiels du covoiturage. En favorisant la rencontre en personne et la visualisation des trajets, l'initiative a permis de générer des jumelages réels dès la première activité. Elle illustre l'importance d'aller au-delà de la sensibilisation pour soutenir activement le passage à l'action en matière de covoiturage.


© Cégep de Thetford


© Cégep de Thetford

SITEC (Capitale-Nationale)

Localisé à Saint-Urbain, SITEC a structuré un système de covoiturage par fourgonnettes afin de faciliter les déplacements de son personnel vers son site d'exploitation situé en milieu éloigné. Concrètement, l'organisation a mis en place un service permettant de regrouper les employés selon leurs secteurs de résidence et d'assurer des déplacements collectifs sécurisés jusqu'au lieu de travail grâce à des véhicules dédiés opérés par des membres du personnel. Cette approche répond à la fois à des enjeux de sécurité routière, de conditions de déplacement difficiles et de rareté de stationnement sur le site. Ce modèle illustre comment une organisation peut structurer un système de mise en relation et de covoiturage adapté à un territoire contraignant tout en optimisant ses besoins en main-d'œuvre.


© SITEC

3.5

Implanter une navette vers un stationnement incitatif ou un bassin de main-d'œuvre

L'implantation d'une navette consiste à mettre en place un service permettant de relier un stationnement incitatif ou un point de rassemblement situé dans un bassin de main-d'œuvre vers le lieu de travail. Cette mesure permet de structurer les déplacements domicile-travail dans des secteurs où l'offre de transport collectif est limitée ou inexistante, tout en facilitant l'accès aux installations de l'organisation.

Étapes de mise en œuvre

1. Analyser les lieux de résidence du personnel actuel ou ciblé afin d'identifier les principaux bassins de recrutement et les points de rassemblement stratégiques ;
2. Évaluer la pertinence d'un service de navette en fonction des besoins réels de déplacements et des alternatives disponibles ;
3. Identifier le ou les trajets optimaux, notamment à partir de stationnements incitatifs ou de pôles existants ;
4. Établir les modalités opérationnelles du service, incluant le fournisseur, le type de véhicule, les horaires et les conditions d'utilisation ;
5. Vérifier, le cas échéant, les exigences réglementaires applicables et obtenir les autorisations nécessaires auprès des instances concernées ;
6. Mettre en place une phase de déploiement progressive afin d'ajuster le service selon l'achalandage et les besoins réels ;
7. Assurer un suivi régulier afin d'optimiser le parcours, la fréquence et la capacité de la navette.

TYPE D'ACTION
Structurante

EFFORT



COÛT

$ $ $

BÉNÉFICES

+ + +

Éléments de base à considérer

- La pertinence d'une navette doit être évaluée en fonction des besoins réels de déplacement et des possibilités de collaboration avec les services de transport déjà présents sur le territoire ;
- La mutualisation du service entre plusieurs organisations ou son arrimage à un stationnement incitatif permet de réduire les coûts et d'augmenter le bassin d'utilisateurs ;
- Le choix du trajet et du mode d'exploitation doit s'appuyer sur une analyse fine des bassins de main-d'œuvre afin d'assurer un taux d'utilisation suffisant ;
- La conformité réglementaire constitue une étape essentielle du projet et doit être intégrée dès la phase de conception, notamment en présence de véhicules de type minibus ou de participation financière des usagers.

Cadre légal entourant la mise en place d'une navette

Avant de mettre en place un service de navette privée, il est essentiel de connaître le cadre légal qui encadre ce type d'initiative au Québec.

Selon l'article 48.33 de la *Loi sur les transports* (RLRQ, C. T -12), « la Commission [des transports du Québec] ne peut délivrer un permis de transport par autobus ni modifier le service qu'est autorisé à fournir le titulaire d'un permis de transport par autobus sur le territoire d'une municipalité, d'un regroupement de municipalités ou d'une régie intermunicipale qui organise un service de transport en commun, sans l'autorisation préalable de cette municipalité, de la municipalité mandatée par les municipalités regroupées ou de cette régie intermunicipale. »

Autrement dit, lorsqu'un employeur souhaite offrir une navette qui pourrait desservir un territoire où un service de transport public est déjà en place, il doit obtenir l'accord de l'opérateur de service concerné avant d'aller de l'avant avec son projet.

La loi précise également que « si la municipalité ou la régie intermunicipale n'a pas manifesté à la Commission son refus dans les 60 jours de la demande d'autorisation [...], elle est réputée avoir donné son autorisation ».

Enfin, il est important de noter que cet article « ne s'applique pas dans le cas [...] de mise en place d'un nouveau service qui ne vient pas en concurrence avec le service de transport en commun organisé par la municipalité, la municipalité mandatée ou la régie intermunicipale ». En d'autres termes, si la navette ne concurrence pas un service public existant (par exemple, si elle dessert un secteur non couvert par un service existant), cette autorisation n'est pas requise.

Exemples de succès

duBreton (Bas-Saint-Laurent)

À la suite d'un incendie majeur à son usine de Notre-Dame-du-Lac, l'entreprise duBreton a relocalisé ses opérations à Rivière-du-Loup et a mis en place un service de navettes visant à assurer les déplacements domicile-travail d'une partie importante de son personnel. Concrètement, quatre circuits d'autobus sont opérés quotidiennement entre différents secteurs de la région et le lieu de travail, permettant à plus d'une centaine d'employés de se rendre à l'usine sans recourir à leur véhicule personnel. Cette initiative, initialement mise en place pour maintenir l'accès à la main-d'œuvre lors d'un déplacement temporaire des activités, s'est progressivement consolidée comme une solution structurante de mobilité. Elle permet notamment d'intégrer des profils de travailleurs plus diversifiés, incluant des personnes sans accès à une automobile ainsi que des personnes immigrantes nouvellement arrivées dans la région. En structurant les déplacements collectifs sur de longues distances, duBreton contribue à sécuriser l'accès à l'emploi tout en réduisant la dépendance à l'auto solo dans un contexte régional où les déplacements peuvent être contraignants.

Gîte du Mont Albert (Sépaq) (Gaspésie)

Le Gîte du Mont Albert a mis en place un service de navette permettant à son personnel hébergé sur place de réaliser des déplacements collectifs pour les besoins du quotidien, notamment pour les courses et les commissions. Concrètement, une navette est offerte à des moments prédéterminés afin de regrouper les personnes employées et de faciliter leurs déplacements hors du site. Pour la saison 2026, étant donné les coûts liés à ce service, un trajet est facturé 20 $ aux personnes utilisatrices. Cette initiative permet de réduire la dépendance à l'automobile individuelle dans un contexte où les distances et l'isolement géographique peuvent limiter l'accès aux services.



© Gîte du Mont Albert

3.6

Offrir un service de prêt de matériel pour faciliter la mobilité active

Mettre à la disposition du personnel du matériel facilitant la mobilité active (casque, cadenas, équipements de pluie, etc.) permet de réduire les obstacles liés à l'essai ou à l'adoption de modes de transport actifs. En offrant un accès simple et gratuit à l'équipement essentiel, l'organisation rend l'expérimentation des modes actifs plus accessible et encourage notamment l'intégration de la marche, du vélo et d'autres modes actifs dans les déplacements quotidiens.

Étapes de mise en œuvre

1. Sonder les besoins du personnel afin d'identifier le matériel réellement utile et ajuster l'offre en conséquence ;
2. Déterminer le mode de fonctionnement du prêt, soit en libre-service ou via une personne responsable, selon le niveau de gestion souhaité et les risques de perte ou de vol ;
3. Établir des règles simples d'utilisation (durée du prêt, modalités de retour, matériel disponible) pour assurer un fonctionnement clair et accessible ;
4. Assurer un suivi régulier de l'état du matériel en remplaçant les items brisés ou usés pour maintenir la qualité du service ;
5. Communiquer l'existence du service sur les canaux internes afin de maximiser son utilisation et clarifier les modalités de prêt ;
6. Désigner un responsable du matériel pour assurer la coordination, le suivi et la mise à jour de l'inventaire.

TYPE D'ACTION
Complémentaire

EFFORT



COÛT



BÉNÉFICES



Éléments de base à considérer

_ Le prêt de matériel est une solution simple et économique pour lever les freins liés à l'achat d'équipement spécialisé, particulièrement pour les personnes employées qui souhaitent tester la mobilité active sans engagement financier. En offrant un accès immédiat à du matériel adapté, l'organisation réduit les obstacles perçus et facilite l'expérimentation de nouveaux modes de déplacement, ce qui augmente la probabilité d'une adoption durable ;

_ L'ajout de matériel d'usage courant (ex. : chambres à air, rustines, gants) peut bonifier le service, mais nécessite un suivi plus serré pour assurer le réapprovisionnement. Ces items permettent de répondre rapidement aux imprévus et d'éviter qu'un incident mineur devienne un frein à la mobilité active, à condition que le stock soit géré de manière proactive ;

_ Un inventaire clair et une gestion minimale sont essentiels pour assurer la pérennité du service et éviter les pertes ou l'usure prématurée du matériel. Une organisation simple du matériel (ex. : étiquettes, registre de prêt, emplacement dédié) contribue à maintenir l'ordre, à réduire les remplacements inutiles et à assurer que le service reste fonctionnel et accessible à long terme.

Exemples de matériel à inclure dans le service

Équipement de sécurité

Offrir du matériel de sécurité permet aux personnes employées d'adopter la mobilité active en toute confiance. Casques, lumières, bandes réfléchissantes, brassards lumineux ou couvre-sacs réfléchissants réduisent les risques liés à la visibilité et à la circulation. Ce type de matériel lève par ailleurs un frein important pour les services de vélos à assistance électrique en libre-service, où l'oubli du casque empêche souvent d'utiliser le service. En mettant un casque à disposition, l'organisation rend l'essai spontané et accessible.

Matériel de protection contre les intempéries

La météo est l'un des freins les plus cités à la mobilité active. Mettre à disposition des vêtements de pluie, des housses imperméables pour sacs, des parapluies, des couvre-chaussures ou des gants coupe-vent permet au personnel de maintenir ses déplacements actifs même en conditions moins favorables. Ce matériel rend la marche, le vélo ou l'usage d'autres modes actifs plus réalistes au quotidien en réduisant l'incertitude liée aux conditions climatiques.

Outils d'entretien léger

Des outils simples comme une pompe à air, une trousse de réparation de crevaison, un outil multi-usage, de l'huile pour chaîne ou des lingettes nettoyantes permettent aux personnes employées de régler rapidement des problèmes mineurs. Ces items évitent qu'un imprévu mécanique, même très simple, devienne un obstacle à l'utilisation d'un mode actif et renforcent l'autonomie du personnel.

Matériel consommable

Le matériel à usage unique comme les chambres à air, les rustines, les lubrifiants, les lingettes ou les petites pièces de rechange permettent de répondre rapidement aux imprévus. Ils prolongent la vie des équipements personnels des personnes employées et évitent qu'un incident mineur les décourage d'utiliser la mobilité active. Un suivi plus serré est toutefois nécessaire pour assurer le réapprovisionnement.

Accessoires facilitant les déplacements

Certains accessoires, comme des cadenas robustes, des paniers ou des sangles de transport, des housses de selle, des bâtons de marche ou des crampons hivernaux, rendent la mobilité active plus pratique. Ces objets améliorent le confort et la fonctionnalité des déplacements, ce qui augmente la probabilité que le personnel adopte ces modes de manière régulière.



© Mobili-T

3.7

Offrir des espaces de rangement modulables

Cette mesure consiste à aménager des espaces de rangement pour faciliter la combinaison de différents modes de transport actifs et éviter l'encombrement des postes de travail par l'équipement utilisé (ex. : vêtements humides, vêtements de pluie, casques, sacoches, etc.). Ces espaces, pensés comme des compléments au garde-robe d'entrée, permettent au personnel de circuler plus librement et de gérer son matériel de manière simple et ordonnée.

Étapes de mise en œuvre

1. Identifier les besoins du personnel à l'aide d'un court sondage ou d'un espace de rangement temporaire permettant d'observer l'utilisation réelle ;
2. Déterminer le type d'espace à aménager, allant des bacs de rangement partagés à des modules individuels ou à un meuble sur mesure selon les besoins et l'espace disponible ;
3. Choisir le mode de gestion, comme des espaces partagés nécessitant des rappels sur l'usage responsable, ou des espaces réservés demandant une gestion dynamique selon les arrivées et les départs du personnel ;
4. Désigner un responsable de la coordination, idéalement la même personne que pour le service de prêt de matériel (s'il y en a un), afin d'assurer la cohérence des services et le suivi de l'utilisation ;
5. Communiquer clairement les règles d'utilisation pour garantir un fonctionnement fluide et éviter l'entreposage prolongé d'objets personnels.

TYPE D'ACTION
Structurante

EFFORT



COÛT



BÉNÉFICES



Éléments de base à considérer

_ Les espaces de rangement modulables permettent de réduire les freins liés au transport actif en offrant un lieu dédié pour déposer l'équipement sans encombrer les bureaux. Ils contribuent aussi à maintenir un environnement de travail ordonné, ce qui renforce l'acceptabilité organisationnelle des modes actifs ;

_ La modularité est essentielle puisqu'elle permet d'adapter les espaces aux besoins changeants du personnel et aux différents modes de transport qui sont utilisés ;

_ Un aménagement simple peut suffire pour tester l'intérêt avant d'investir dans une solution plus permanente ;

_ Une gestion minimale, mais structurée assure la pérennité des espaces et évite les problèmes d'accumulation ou de matériel abandonné. Des règles simples, connues et appliquées suffisent généralement à maintenir un fonctionnement fluide sans alourdir la charge administrative.

Exemples d'espaces de rangement modulables

Espaces de rangement de base

Ces aménagements simples permettent de tester rapidement l'intérêt du personnel sans investissement majeur. Une boîte en bois, un bac en plastique, une petite étagère ou une table d'entrée peuvent suffire à créer un espace dédié où les personnes employées déposent leur équipement. Ces solutions sont faciles à déplacer ou à ajuster, ce qui permet d'adapter l'espace selon l'évolution des besoins.

Modules polyvalents

Les modules polyvalents offrent une capacité de rangement plus structurée tout en restant flexible. Une armoire à compartiments, une étagère à cases, ou un meuble modulable permettent d'organiser le matériel de manière claire et d'éviter l'encombrement des postes de travail. Ces aménagements conviennent bien aux organisations où plusieurs personnes employées utilisent des modes actifs et souhaitent un espace ordonné pour déposer leur équipement.

Espaces intégrés

Les espaces intégrés sont particulièrement utiles lorsque l'organisation souhaite créer un environnement cohérent dédié à la mobilité active. Un mur avec niches encastrées, un garde-robe réaménagé, ou un coin rangement intégré à une zone d'accueil permettent de structurer l'espace tout en conservant une esthétique soignée. Ces solutions s'intègrent facilement à d'autres services (prêt de matériel, stationnement vélo, vestiaires), créant un pôle pratique et intuitif pour le personnel.

Rangement individuel

Pour les organisations où le personnel transporte régulièrement du matériel personnel, des casiers individuels, des casiers ouverts, ou des modules à porte permettent de sécuriser les effets tout en évitant l'accumulation dans les bureaux. Ces espaces favorisent une gestion simple et autonome, particulièrement lorsque les personnes employées alternent plusieurs modes de transport actifs.

3.8

Offrir l'accès à des douches et à des vestiaires

L'installation de douches et de vestiaires permet aux personnes employées de combiner différents modes de transport actifs tout en arrivant à leur poste de travail dans un état de confort comparable à celui procuré par l'auto solo. Des aménagements à destination adéquats sont essentiels pour permettre au personnel de demeurer présentable et confortable après un déplacement actif, particulièrement lorsqu'il parcourt de longues distances ou franchit des obstacles.

Étapes de mise en œuvre

1. Évaluer les besoins du personnel en fonction des distances parcourues, des modes utilisés et des contraintes saisonnières ;
2. Analyser les possibilités d'aménagement en consultant des experts en bâtiment (plomberie, ventilation, électricité, architecture) afin d'identifier les options réalistes selon l'espace disponible et les normes applicables ;
3. Déterminer le niveau d'aménagement souhaité, allant d'une salle d'eau simple (lavabo, espace de changement) à des installations complètes incluant douches, vestiaires fonctionnels et espaces de séchage ;
4. Planifier la configuration des lieux pour assurer une circulation fluide, une intimité adéquate et une proximité avec le stationnement pour vélos ou aux autres modes de mobilité active ;
5. Communiquer les modalités d'utilisation (horaires, règles, capacité) afin d'assurer un fonctionnement efficace et éviter les conflits d'usage ;
6. Assurer un suivi régulier de l'état des installations pour garantir leur propreté, leur sécurité et leur pérennité, incluant l'entretien quotidien des vestiaires et la disponibilité des articles essentiels (savon, serviettes, crochets, séchoirs).

TYPE D'ACTION
Structurante

EFFORT



COÛT

$ $ $

BÉNÉFICES

+ + +

Éléments de base à considérer

_ La valeur de ces installations repose davantage sur le confort et la flexibilité qu'elles procurent que sur leur utilisation quotidienne. Elles permettent aux personnes employées de demeurer présentables et confortables après un déplacement actif, ce qui lève un frein majeur à l'adoption de ces modes ;

_ La solution retenue devrait être adaptée aux réalités du bâtiment et aux ressources disponibles. Un aménagement bien éclairé, bien ventilé et situé près du stationnement pour vélos renforce la cohérence de l'ensemble ;

_ Une procédure simple, connue des gestionnaires et facilement accessible au personnel, favorisera une utilisation efficace des installations. Des espaces propres et fonctionnels contribuent à l'image positive et engagée de l'organisation ;

_ Les installations sanitaires gagnent à être mises en valeur lors des campagnes de sensibilisation à la mobilité durable, puisqu'elles répondent à un frein fréquemment évoqué par le personnel. Elles constituent aussi un élément pertinent à inclure dans une trousse d'accueil.

Ratios suggérés pour les installations sanitaires

Lorsqu'une organisation souhaite planifier des installations sanitaires adaptées à la mobilité active, il peut être utile de s'appuyer sur des ratios reconnus pour estimer le nombre minimal de douches et de vestiaires à prévoir. Ces ratios offrent un point de repère lorsque la demande réelle n'est pas encore connue. Dans le présent guide, les ratios proposés par Vélo Québec dans sa fiche *Aménagements à destination* servent de référence pratique pour dimensionner les installations de manière cohérente et proportionnée selon les besoins potentiels du personnel.

Nombre de personnes employées	Nombre de douches	Nombre de vestiaires
1 à 19	1	1
20 à 49	2	2
50 à 149	4	2
150 à 299	6	4 à 6
300 à 500	8	8
Par tranche de 250 personnes employées supplémentaires	+2	+2

Source : Vélo Québec

Exemples de succès

BP Canada (Capitale-Nationale)

Localisé à Pont-Rouge, BP Canada met à la disposition de son personnel des installations sanitaires, incluant des douches, afin de favoriser les déplacements actifs. Ces installations permettent aux employés qui choisissent des modes de transport tels que la marche, le vélo ou la course de débuter leur journée de travail dans des conditions optimales de confort et d'hygiène. Cette mesure contribue ainsi à améliorer la qualité de vie des employés tout en soutenant les objectifs organisationnels en matière de santé, de sécurité et de développement durable.

Centre de recherche sur les milieux insulaires et maritimes (CERMIM) (Îles-de-la-Madeleine)

Le CERMIM a inauguré ses nouvelles installations en juin 2026, dont trois douches destinées à faciliter le transport actif de son personnel. Depuis leur implantation, il est estimé que près du tiers de l'équipe utilise les douches pour le transport domicile-travail et les activités physiques entre les heures de travail. La planification de l'aménagement dès la conception du bâtiment a permis une intégration harmonieuse et efficace des installations sanitaires, démontrant l'intérêt d'anticiper les besoins liés à la mobilité active dans les projets immobiliers.

OSM Atlantique (Îles-de-la-Madeleine)

Afin de favoriser la mobilité active de son personnel, OSM Atlantique a mis en place des douches sur son site. La pertinence de cette mesure a été remise en question par certaines personnes employées, mais l'entreprise a choisi de maintenir le projet. Cette décision illustre qu'un changement de comportement nécessite souvent un environnement favorable et que les bénéfices des installations sanitaires se révèlent progressivement, même lorsque l'adhésion initiale est mitigée.

3.9

Offrir des infrastructures facilitant spécifiquement la pratique du vélo

Cette mesure consiste à aménager des infrastructures cyclables pour encourager les personnes employées à utiliser le vélo comme mode de transport au quotidien. Ces aménagements à destination sont essentiels pour soutenir la pratique du vélo puisqu'ils permettent aux cyclistes de stationner, entretenir et protéger leur vélo de manière sécuritaire et pratique.

Étapes de mise en œuvre

1. Évaluer les besoins du personnel afin de déterminer la capacité requise des infrastructures (nombre de supports, types d'aménagement, besoins en protection contre les intempéries ou le vol) ;
2. Identifier les emplacements disponibles ou facilement aménageables, autant à l'extérieur près des entrées principales qu'à l'intérieur du bâtiment ou dans un garage souterrain ;
3. Choisir les types d'infrastructures à implanter en fonction des besoins identifiés (supports à vélos, abris, stationnement à accès contrôlé, borne de réparation, station de lavage, bornes de recharge, etc.) ;
4. Planifier l'implantation en veillant à l'accessibilité, la sécurité, l'éclairage, la ventilation et la proximité avec d'autres infrastructures ;
5. Communiquer les modalités d'utilisation et assurer un suivi régulier pour maintenir la qualité, la propreté et la fonctionnalité des installations.

TYPE D'ACTION
Structurante

EFFORT



COÛT

$$$

BÉNÉFICES

+++

Éléments de base à considérer

_ Les infrastructures cyclables constituent un levier structurant pour favoriser l'adoption du vélo en offrant des espaces sécuritaires, accessibles et adaptés aux besoins du personnel. Elles comprennent notamment :

- Supports à vélos : ils doivent maintenir le vélo debout, permettre le cadenassage du cadre et de la roue, être faciles d'utilisation, sécuritaires (espace ouvert, éclairé et achalandé) et conçus avec des matériaux durables ;
- Abris à vélo : ils offrent une protection contre les intempéries et prolongent la durée de vie des vélos ;
- Stationnements à accès contrôlé : ils assurent une protection accrue contre le vol et le vandalisme, particulièrement pour les vélos de plus grande valeur ou laissés pour une longue durée ;
- Borne de réparation incluant un pied d'atelier : elle permet les réglages rapides et l'entretien de routine. Elle doit inclure une pompe à air et les outils courants (clés hexagonales, tournevis étoile, dérive-chaîne) ;

_ Des infrastructures bien situées, bien éclairées et faciles d'accès augmentent significativement la probabilité que les personnes employées adoptent le vélo comme mode de transport régulier.

Ratios suggérés pour le nombre de places de stationnement vélo

Lorsqu'une organisation souhaite planifier un stationnement pour vélos adapté, il peut être utile de s'appuyer sur des ratios reconnus pour estimer le nombre minimal de places à prévoir. Ces ratios offrent un point de repère lorsque la demande réelle n'est pas encore connue ou lorsque les habitudes de déplacement sont en évolution. Dans le présent guide, les ratios proposés par Vélo Québec dans sa fiche *Aménager un stationnement pour vélo* servent de référence pratique pour dimensionner les installations de manière cohérente, sécuritaire et proportionnée selon les besoins potentiels du personnel.

Fonction	Nombre recommandé de places
Résidentiel	1 ou plus par 2 logements
Établissement d'enseignement	1 par 5 à 20 élèves
Lieu de travail	1 par 10 à 40 personnes employées
Services	1 par 25 à 100 membres de la clientèle/jour
Commerce isolé	2 ou plus
Transport collectif	De 1 à 5 % des embarquements à un arrêt donné
Centre commercial	1 par 500 m^2

Source : Vélo Québec

Exemples de succès

Santé Québec des Îles (Îles-de-la-Madeleine)

Aux Îles-de-la-Madeleine, les grands vents et l'air salin altèrent considérablement les vélos. D'ailleurs, un sondage interne a révélé que ces conditions représentaient un frein important à la pratique du vélo utilitaire. En collaboration avec le Centre de formation des adultes du Centre de services scolaire des Îles et des personnes étudiantes en charpenterie-menuiserie, Santé Québec des Îles a fait construire un abri à vélos à une fraction du prix. Cette approche partenariale a permis de créer une infrastructure parfaitement adaptée au contexte insulaire tout en réduisant les coûts et en mobilisant les ressources locales.

Cégep de Thetford (Chaudière-Appalaches)

Le Cégep de Thetford a consulté sa communauté étudiante afin d'identifier les éléments prioritaires à améliorer et la mobilité active est ressortie comme un enjeu central. L'établissement a donc installé 16 nouveaux supports à vélos muraux, accompagnés d'un symbole indiquant la marche à suivre pour les utiliser sur son campus de Thetford Mines. Cette mise en valeur simple mais efficace a permis de clarifier l'usage des supports, d'améliorer l'organisation du stationnement pour vélos et de renforcer la visibilité des infrastructures dédiées aux déplacements actifs.



© Cégep de Thetford

3.10

Mettre à disposition des vélos en libre-service pour le personnel

Cette mesure consiste à offrir une flotte de vélos accessibles pour les déplacements professionnels ou internes. Elle permet de faciliter les trajets courts, de réduire l'usage de la voiture pour les déplacements intersites et de soutenir la mobilité active au sein de l'organisation. Par ailleurs, cette dernière peut également faciliter les déplacements de personnes, comme certains travailleurs étrangers temporaires, qui n'ont pas accès à une auto.

Étapes de mise en œuvre

1. Sonder les besoins du personnel afin de déterminer le nombre de vélos requis, les types de vélos souhaités, la durée de prêt, les emplacements à privilégier, les équipements de base et le mode de réservation ;
2. Choisir le type de flotte (vélos réguliers, vélos à assistance électrique, vélos cargo) en fonction des usages anticipés et des distances ;
3. Définir les modalités de gestion du service, incluant les règles d'utilisation, la durée maximale de prêt et les responsabilités de chacun. Un contrat d'usager peut être utilisé pour préciser ces éléments et encadrer la responsabilité en cas d'incident ;
4. Valider les aspects légaux et assurantiels, notamment en consultant l'assureur de l'organisation pour confirmer la couverture en responsabilité cible et les conditions applicables au service ;
5. Planifier l'implantation des vélos en identifiant les emplacements accessibles, visibles et sécuritaires pour le stationnement et la prise en charge ;
6. Assurer l'entretien régulier de la flotte, que ce soit à l'interne ou par un fournisseur, afin de garantir la sécurité et la disponibilité des vélos ;
7. Informer le personnel de l'existence du service, des conditions d'utilisation et des avantages associés à la mobilité active.

TYPE D'ACTION
Structurante

EFFORT



COÛT

$$$

BÉNÉFICES

+++

Éléments de base à considérer

- Les modalités d'utilisation doivent trouver un équilibre entre accessibilité et encadrement afin de répondre aux besoins du personnel tout en assurant un fonctionnement fluide. Limiter les prêts de longue durée permet de maintenir une disponibilité élevée et d'assurer que les vélos demeurent accessibles à l'ensemble du personnel ;
- La solution retenue devrait être adaptée aux réalités du bâtiment et aux ressources disponibles. Une flotte bien dimensionnée, située en un endroit stratégique et facile d'accès, augmente la probabilité que les personnes employées adoptent le service ;
- Une procédure simple, connue des gestionnaires et facilement accessible au personnel, favorisera une utilisation efficace des vélos. Une communication régulière sur le fonctionnement du service contribue à maintenir l'intérêt et à encourager son usage ;
- Les vélos en libre-service gagnent à être mis en valeur lors des campagnes de sensibilisation ou des initiatives visant à encourager les modes de transport durables puisqu'ils répondent directement à un besoin de mobilité interne flexible et écologique.

Exemples de succès

Ville de La Pocatière, Cégep de La Pocatière et Institut de technologie agroalimentaire du Québec (ITAQ) (Bas-Saint-Laurent)

Afin de mieux répondre aux besoins de sa population étudiante et dans le cadre de *La Poc, ville étudiante,* la Ville de La Pocatière travaille depuis 2022 à la mise en place d'un système de vélopartage dont le lancement a eu lieu en juillet 2026. En amont, des sondages et des groupes de discussion ont permis d'identifier les priorités des personnes étudiantes, notamment l'amélioration des déplacements entre les établissements d'enseignement, les lieux de résidence et les services de la ville. Dans ce contexte, les partenaires ont misé sur une solution de mobilité active partagée, structurée et adaptée aux besoins exprimés. Cette solution permet aux personnes étudiantes de se déplacer de manière pratique entre leurs différents lieux de vie tout en favorisant un mode de vie sain, écologique et cohérent avec les objectifs de mobilité durable du milieu.

Direction générale du Saguenay–Lac-Saint-Jean du ministère des Transports et de la Mobilité durable (MTMD) (Saguenay–Lac-Saint-Jean)

À Saguenay, la Direction générale du Saguenay–Lac-Saint-Jean du MTMD a saisi une occasion unique à la suite de sa participation au programme Vélovolt en 2023. Lorsque la flotte de vélos à assistance électrique (VAE) a été mise en vente, l'organisation a acquis deux vélos de marque Gazelle à faible coût et a constitué une petite flotte interne. L'équipe a ensuite structuré un service de prêt simple et accessible appuyé par le système de réservation des véhicules gouvernementaux et a fourni les accessoires essentiels (pompe, produits d'entretien, huile à chaîne, casques) pour faciliter l'usage. Les vélos sont disponibles de mai à octobre et peuvent être empruntés autant pour les déplacements professionnels que pour les trajets quotidiens, y compris le midi ou la fin de semaine. Ce service, peu coûteux et facile à gérer, a rapidement trouvé preneur et a même encouragé certaines personnes employées à se procurer leur propre VAE, démontrant ainsi l'effet structurant d'une flotte partagée bien intégrée au milieu de travail.


© Ville de La Pocatière


© Direction régionale du SLSJ du MTMD

3.11

Offrir des essais de vélos à assistance électrique

Cette mesure consiste à mettre à l'essai des vélos à assistance électrique (VAE) auprès du personnel afin de réduire les freins liés à la distance, au relief ou à l'effort perçu. L'essai permet aux personnes employées de découvrir concrètement les avantages du VAE et de vérifier si ce mode peut s'intégrer à leurs déplacements quotidiens.

Étapes de mise en œuvre

1. Désigner une personne responsable de la coordination des essais, incluant la gestion des réservations, des communications et du suivi auprès des personnes participantes ;
2. Sonder les besoins du personnel pour déterminer le nombre de vélos requis, la durée des essais, les types de VAE souhaités et les périodes les plus pertinentes pour l'expérimentation ;
3. Valider les aspects légaux et assurantiels, notamment en consultant l'assureur de l'organisation pour confirmer la couverture en responsabilité civile et en préparant une décharge de responsabilité précisant les engagements des personnes participantes ;
4. Sélectionner un lieu sécuritaire pour entreposer les vélos, idéalement doté d'un support conforme aux critères de la fiche sur les infrastructures cyclables, et définir les modalités d'accès pour les personnes employées participantes ;
5. Procéder à l'achat ou à la location des vélos et des accessoires en tenant compte que la location longue durée peut inclure l'entretien ;
6. Communiquer le fonctionnement du programme et sélectionner les personnes participantes, puis organiser une rencontre ou un webinaire pour présenter les règles d'utilisation, les limites de prêt et les consignes de sécurité ;
7. Mettre en œuvre les essais et assurer l'entretien régulier des vélos afin de garantir leur bon état de fonctionnement tout au long de la période d'expérimentation ;
8. Recueillir la rétroaction des personnes participantes à l'aide d'un court sondage pour évaluer les bénéfices perçus, les obstacles rencontrés et les pistes d'amélioration.

TYPE D'ACTION
Complémentaire

EFFORT

COÛT
$$$

BÉNÉFICES
+++

Éléments de base à considérer

_ Les essais de VAE peuvent être courts ou longs. Les essais brefs permettent de découvrir l'assistance électrique, tandis que les essais prolongés facilitent l'adoption durable du vélo ;

_ Les modalités doivent rester simples et être bien communiquées pour faciliter la participation et assurer un usage sécuritaire ;

_ D'un point de vue employeur, favoriser le VAE démocratise le vélo qui, activité physique de plein air par excellence, contribue à diminuer l'absentéisme et augmenter la concentration et la productivité.

Exemples de succès

Cégep de la Gaspésie et des Îles (Îles-de-la-Madeleine)

En septembre 2025, sur son campus des Îles-de-la-Madeleine, le Cégep de la Gaspésie et des Îles a organisé, en collaboration avec la Régie intermunicipale de transport Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine (RÉGÎM), une semaine d'essai de deux VAÉ dans le cadre de son Mois de la mobilité durable. Cette initiative visait à sensibiliser la communauté collégiale aux modes de transport actifs et à lever certains freins liés à l'effort ou au relief. L'essai a permis aux personnes participantes de tester le VAE dans leurs déplacements, de démystifier son fonctionnement et de constater concrètement son potentiel comme solution de mobilité adaptée au contexte insulaire.

MRC de Rimouski-Neigette (Bas-Saint-Laurent)

Dans le cadre du projet Vélovolt, une campagne menée conjointement par Équiterre, le Réseau des centres d'expertise en mobilité (RCEM) et Mobili-T, la MRC de Rimouski-Neigette a offert à son personnel un programme d'essai longue durée de VAE afin d'encourager leur utilisation comme mode de transport utilitaire. Une quinzaine de personnes employées a participé à l'initiative et a pu expérimenter le VAE dans diverses conditions du quotidien. Plusieurs personnes participantes ont souligné avoir découvert le potentiel du vélo comme véritable moyen de déplacement, et un certain nombre a même envisagé un transfert modal, démontrant l'impact concret d'un essai prolongé sur l'adoption de nouvelles habitudes de mobilité.


© Mobili-T

04

Axe 4

Représentation des besoins

Les efforts de représentation des besoins jouent un rôle déterminant dans la capacité d'une organisation à améliorer les options de déplacement offertes à son personnel. Comme les conditions de mobilité dépendent largement des services et des infrastructures développés par des acteurs externes, il devient essentiel de faire valoir les priorités et contraintes de l'organisation auprès de ces partenaires. Une démarche structurée de représentation permet non seulement d'influencer la mise en place de solutions mieux adaptées, mais aussi de renforcer l'accessibilité aux modes de transport durables.

Mesures proposées dans ce volet

4.1 Collaborer avec les organismes de transport collectif à l'amélioration de leur offre de services

4.2 Porter les besoins du personnel auprès des instances municipales pour l'amélioration des infrastructures cyclables et piétonnes

4.1

Collaborer avec les organismes de transport collectif à l'amélioration de leur offre de services

La collaboration avec les organismes de transport collectif consiste, pour un employeur, à contribuer activement à l'adaptation et à l'amélioration de l'offre de services disponible sur son territoire. Cette démarche permet de mieux arrimer les services de transport aux réalités des déplacements domicile-travail, notamment dans les milieux où les horaires, les trajets et la couverture du réseau peuvent limiter les possibilités d'utilisation.
En agissant comme partenaire du milieu, l'organisation peut influencer positivement la qualité de l'offre, faciliter l'accès au transport collectif pour son personnel et, plus largement, soutenir la mobilité durable dans son bassin de main-d'œuvre.

Étapes de mise en œuvre

1. Identifier les besoins de déplacement du personnel (horaires, secteurs résidentiels, contraintes de correspondance) afin de documenter les principaux enjeux d'accessibilité ;
2. Prendre contact avec l'organisme de transport collectif desservant le territoire afin de partager ces données et d'établir un dialogue structuré ;
3. Explorer des partenariats visant le financement ou la mise en place de projets pilotes ;
4. Conclure une entente de service (s'il y a lieu) qui définit clairement les modalités d'application ;
5. Communiquer les améliorations auprès du personnel et encourager l'utilisation des services bonifiés ;
6. Assurer un suivi des résultats et maintenir un dialogue continu avec les organismes de transport afin d'ajuster l'offre selon l'évolution des besoins.

TYPE D'ACTION
Structurante

EFFORT



COÛT



BÉNÉFICES



Éléments de base à considérer

_ La pertinence de cette mesure repose sur la capacité de l'organisation à documenter concrètement les besoins de mobilité du personnel et à les traduire en propositions exploitables pour les organismes de transport ;

_ La collaboration est souvent plus efficace lorsqu'elle s'inscrit dans une logique de concertation régionale impliquant plusieurs employeurs ou partenaires institutionnels ;

_ Les ajustements apportés à l'offre de transport peuvent être progressifs et ciblés, mais exercent un impact structurant lorsqu'ils répondent à des contraintes récurrentes comme les horaires de travail ou les déplacements de fin de journée ;

_ Le succès de la démarche dépend également de la qualité du suivi et de la continuité des échanges entre l'organisation et les partenaires de transport collectif.



© Mobili-T

Exemple de succès

Horisol (Chaudière-Appalaches)

Localisée à Saint-Jean-Port-Joli, Horisol a développé, en collaboration avec les services de transport collectif Accès L'Islet (L'Islet-Nord), de L'Islet-Sud et de La Pocatière (Raoul), une organisation du transport adaptée aux besoins de sa main-d'œuvre. Concrètement, l'entreprise travaille en partenariat avec les organismes de transport afin de mettre en place des déplacements coordonnés pour ses employés s'apparentant dans certains cas à une navette dédiée. Les horaires et les besoins sont ajustés en continu, notamment lorsque de nouveaux travailleurs s'ajoutent au bassin de covoiturage ou de transport collectif, ce qui permet une grande flexibilité dans l'organisation du service. Ce fonctionnement concerté permet de lever les contraintes importantes d'accessibilité au lieu de travail dans un contexte rural et de maintenir la fiabilité des déplacements. Il contribue ainsi à soutenir le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre en rendant le transport collectif plus adapté aux réalités de l'entreprise du territoire.

4.2

Porter les besoins du personnel auprès des instances municipales pour l'amélioration des infrastructures cyclables et piétonnes

Le fait de porter les besoins du personnel auprès des instances municipales consiste, pour un employeur, à jouer un rôle d'intermédiaire structurant entre les réalités de déplacement de son équipe et la planification des infrastructures locales. Cette démarche permet de documenter les enjeux concrets liés aux déplacements actifs (sécurité, continuité des parcours, accès aux lieux de travail) et de les relayer de façon crédible auprès des municipalités et des partenaires du territoire.

Étapes de mise en œuvre

1. Identifier les enjeux vécus par le personnel en matière de déplacements actifs (sécurité routière, absence de liens cyclables, discontinuité des trottoirs, accès aux sites d'emploi, etc.) à partir de sondages, de consultations internes ou d'observations terrain ;
2. Structurer les constats de manière claire et opérationnelle afin de les rendre utilisables dans un contexte municipal ;
3. Établir des canaux de communication avec les instances municipales afin de transmettre ces besoins de façon régulière et documentée ;
4. Participer, lorsque pertinent, aux démarches de planification territoriale (consultations publiques, plans de mobilité, projets d'aménagement) ;
5. Assurer un suivi des demandes transmises afin de maintenir un dialogue continu et de soutenir la prise en compte progressive des besoins exprimés.

TYPE D'ACTION
Structurante

EFFORT



COÛT



BÉNÉFICES



Éléments de base à considérer

_ La valeur de cette démarche repose sur la capacité de l'employeur à transformer des perceptions individuelles en constats collectifs structurés utiles pour la planification municipale ;

_ Une approche continue et documentée est plus efficace qu'une intervention ponctuelle, car elle permet d'intégrer les besoins du personnel dans les cycles de planification municipale ;

_ La crédibilité du message est renforcée lorsque l'organisation s'appuie sur des données concrètes plutôt que sur des impressions générales et qu'elle regroupe sa voix avec celles d'autres organisations partageant sa réalité.



© Mobili-T

Exemple de succès

Santé Québec Bas-Saint-Laurent (Bas-Saint-Laurent)

Santé Québec Bas-Saint-Laurent a amorcé une démarche structurée en mobilité durable à travers l'élaboration d'un plan de gestion des déplacements pour le centre local de services communautaires (CLSC) et la Maison des aînés et alternative (MDA) de Rivière-du-Loup. Concrètement, cette initiative s'est appuyée sur un accompagnement interne qui a permis de documenter les habitudes de déplacement du personnel et d'identifier des pistes d'amélioration en lien avec les réalités du territoire. La démarche s'est distinguée par une volonté claire d'arrimage avec les partenaires municipaux et régionaux, notamment avec la Ville de Rivière-du-Loup et la MRC, afin d'assurer une cohérence entre les besoins de l'organisation et les interventions en aménagement du territoire. Cette collaboration intersectorielle permet de mieux intégrer les enjeux de mobilité active du milieu de travail dans les réflexions locales et de soutenir des solutions adaptées aux capacités de l'organisation.

Santé Québec des Îles (Îles-de-la-Madeleine)

Santé Québec des Îles a mené une démarche interne de consultation auprès de son personnel afin de mieux comprendre les enjeux liés aux déplacements domicile-travail. Concrètement, les résultats du sondage ont mis en lumière la sécurité des infrastructures routières comme principal frein à l'utilisation des modes de transport actifs. Cette préoccupation, largement partagée dans le contexte insulaire, illustre l'importance des conditions d'aménagement dans les choix de mobilité du personnel.
En documentant ces enjeux de manière structurée, l'organisation est en mesure de soutenir les discussions avec les instances locales et de contribuer aux réflexions sur l'amélioration des infrastructures routières et actives. Cette démarche permet ainsi de faire émerger des besoins concrets issus du milieu de travail et de les intégrer aux priorités territoriales en matière de mobilité.

Index de toutes les solutions

Axe 1 – Politiques et pratiques internes	Type d'action	Effort	Coût	Bénéfices
Instaurer un programme de retour garanti à domicile en cas d'urgence ou d'imprévu	Complémentaire	⚙⚙⚙	$$$	+++
Monter une politique d'utilisation des bornes électriques	Complémentaire	⚙⚙⚙	$$$	+++
Élaborer une politique de déplacements professionnels favorisant les transports durables	Structurante	⚙⚙⚙	$$$	+++
Intégrer l'autopartage aux politiques et pratiques de déplacement	Structurante	⚙⚙⚙	$$$	+++
Obtenir une certification environnementale	Structurante	⚙⚙⚙	$$$	+++
Collaborer avec les organisations voisines dans la mise en commun de mesures favorisant la mobilité durable	Structurante	⚙⚙⚙	$$$	+++
Offrir la possibilité d'un horaire de travail variable ou flexible	Complémentaire	⚙⚙⚙	$$$	+++

Axe 2 – Promotion et sensibilisation	Type d'action	Effort	Coût	Bénéfices
Mettre en place un programme de personnes ambassadrices de la mobilité durable	Structurante	⚙⚙⚙	$$$	+++
Produire des outils d'information sur l'accessibilité en transport durable à l'édifice	Complémentaire	⚙⚙⚙	$$$	++
Organiser des journées ou des semaines thématiques par mode de transport	Complémentaire	⚙⚙⚙	$$$	++
Organiser un kiosque d'information et de sensibilisation sur la mobilité durable	Complémentaire	⚙⚙⚙	$$$	++
Animer un défi incitatif aux modes de transport alternatifs	Structurante	⚙⚙⚙	$$$	+++
Offrir au personnel des entretiens mécaniques pour vélos	Complémentaire	⚙⚙⚙	$$$	++

Axe 3 – Services et infrastructures de mobilité durable	Type d'action	Effort	Coût	Bénéfices
Offrir un incitatif financier aux personnes utilisatrices des transports durables	Structurante	⚙⚙⚙	$$$	+++
Offrir un rabais sur le transport collectif	Structurante	⚙⚙⚙	$$$	+++
Offrir des titres de transport collectif à l'essai	Complémentaire	⚙⚙⚙	$$$	++
Fournir un outil permettant de trouver un partenaire de covoiturage	Structurante	⚙⚙⚙	$$$	+++

Axe 3 – Services et infrastructures de mobilité durable	**Type d'action**	**Effort**	**Coût**	**Bénéfices**
Implanter une navette vers un stationnement incitatif ou un bassin de main-d'œuvre	Structurante	⚙⚙⚙	$$$	+++
Offrir un service de prêt de matériel pour faciliter la mobilité active	Complémentaire	⚙⚙⚙	$$$	++
Offrir des espaces de rangement modulables	Structurante	⚙⚙⚙	$$$	++
Offrir l'accès à des douches et à des vestiaires	Structurante	⚙⚙⚙	$$$	+++
Offrir des infrastructures facilitant spécifiquement la pratique du vélo	Structurante	⚙⚙⚙	$$$	+++
Mettre à disposition des vélos en libre-service pour le personnel	Structurante	⚙⚙⚙	$$$	+++
Offrir des essais de vélos à assistance électrique	Complémentaire	⚙⚙⚙	$$$	++

Axe 4 – Représentation des besoins	**Type d'action**	**Effort**	**Coût**	**Bénéfices**
Collaborer avec les organismes de transport collectif à l'amélioration de leur offre de services	Structurante	⚙⚙⚙	$$$	+++
Porter les besoins du personnel auprès des instances municipales pour l'amélioration des infrastructures cyclables et piétonnes	Structurante	⚙⚙⚙	$$$	+++


MOBILI-T
Vos experts-conseils en mobilité durable