



ANALYSE DU POTENTIEL DE DÉVELOPPEMENT DE LA MOBILITÉ DURABLE DES TRAVAILLEURS AU CENTRE-DU-QUÉBEC

Octobre 2012



Réalisée dans le cadre du projet « Au boulot sans ma voiture »



CRECQ
Conseil régional de
l'environnement du
Centre-du-Québec



FONDS D'ACTION
QUÉBÉCOIS POUR LE
DÉVELOPPEMENT DURABLE

Partenaire financier

Québec 

REMERCIEMENTS

Le CRECQ tient à remercier les différents intervenants et partenaires impliqués dans le comité régional « Au boulot sans ma voiture » ou au sein des tables locales de concertation en mobilité durable qui ont contribué à la réalisation de ce document :

Jean-François Girard	Fonds d'action québécois pour le développement durable (FAQDD)
Annabelle Mailhot	Ministère des Transports du Québec, Direction Mauricie – Bois-Francs
Danielle Tremblay	Ministère des Transports du Québec, Direction Mauricie – Bois-Francs et Conférence régionale des élus du Centre-du-Québec
Éric Lampron	Emploi et Solidarité sociale Québec
John Husk	Ville de Drummondville
Marc Morin	Ville de Victoriaville
Olga Dupont	Agence de géomatique du Centre-du-Québec
Carl Maltais	Conseil régional de l'environnement du Centre-du-Québec (CRECQ)
Andréanne Blais	Conseil régional de l'environnement du Centre-du-Québec (CRECQ)
Isabelle Bonsant	Conseil régional de l'environnement du Centre-du-Québec (CRECQ)
Martine Fréchette	CSSS Arthabaska-Érable
Mélanie Robidas	CSSS Arthabaska-Érable
Manon Cartier	Transport collectif de L'Érable
Carline Ghazal	Ville de Victoriaville
Nathalie Roussel	Ville de Victoriaville
Stéphane Biron	Ville de Nicolet
Christian Guérette	Aluminerie de Bécancour

Rédaction

Éric Perreault

Révision

Isabelle Bonsant
Marjolaine Héroux

La réalisation de cette analyse a été possible grâce à la contribution financière principale du Fonds d'action québécois pour le développement durable (FAQDD) et de son partenaire financier le gouvernement du Québec via son programme Action-Climat, ainsi qu'au soutien financier de la Ville de Victoriaville.



AVANT-PROPOS

La portée et la précision de l'analyse du potentiel de développement de la mobilité durable des travailleurs au Centre-du-Québec sont tributaires des données actuellement disponibles. La réalisation de cette analyse survient presque simultanément avec l'élaboration, par le ministère des Transports du Québec (MTQ), du Plan territorial de mobilité durable du Centre-du-Québec auquel elle devait s'arrimer. Comme le dépôt de ce plan territorial a dû être reporté de quelques mois, le CRECQ n'a pas pu bénéficier des informations stratégiques de ce document pour son analyse.

La présente analyse ne constitue pas une base de données exhaustive sur la mobilité durable au Centre-du-Québec. Elle se concentre plutôt sur des informations stratégiques relatives au potentiel de développement de la mobilité durable des travailleurs dans la région.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
1. CONTEXTE DE L'ANALYSE	3
2. NOTION DE MOBILITÉ DURABLE.....	5
2.1. <i>Qu'est-ce que la mobilité durable?</i>	5
2.2. <i>Autres définitions importantes</i>	6
3. LES AVANTAGES DE LA MOBILITÉ DURABLE.....	9
4. PORTRAIT DE L'EMPLOI ET DE LA MOBILITÉ DES TRAVAILLEURS AU CENTRE-DU-QUÉBEC.....	13
4.1. <i>L'emploi</i>	13
4.1.1. Les principaux employeurs de la région	15
4.2. <i>La mobilité des travailleurs</i>	18
4.2.1. Déplacements Centre-du-Québec – autres régions	18
4.2.2. Déplacements à l'intérieur de la région.....	21
4.2.3. Distance de navettage	22
4.2.4. Modes de transport	22
4.2.5. Stationnement au travail	26
5. PORTRAIT DES BESOINS ET PERCEPTIONS DES EMPLOYEURS DU CENTRE-DU-QUÉBEC EN CE QUI CONCERNE LA MOBILITÉ DURABLE.....	27
5.1. <i>Sources de données</i>	27
5.2. <i>Priorité accordée à la mobilité durable</i>	27
5.2.1. Selon la taille de l'organisation.....	27
5.2.2. Selon le secteur d'activité	29
5.2.3. Selon la problématique de stationnement	29
5.3. <i>Perceptions des modes de transport durable</i>	31
5.3.1. Transport actif (vélo, marche, etc.).....	31
5.3.2. Covoiturage.....	34
5.3.3. Transport en commun (urbain) et transport collectif (rural).....	36
5.3.4. Télétravail	37
5.4. <i>Contraintes à la mobilité durable</i>	38
5.4.1. Employeurs	38
5.4.2. Employés	38
5.5. <i>Mobilité et recrutement de travailleurs</i>	40
6. PORTRAIT DES OUTILS POUR FAVORISER LA MOBILITÉ DURABLE DES TRAVAILLEURS.....	41
6.1. <i>Outils de financement</i>	41
6.1.1. Programme d'aide gouvernementale aux modes de transport alternatif à l'automobile*	42

6.1.2. Programme Action-Climat	44
6.1.3. Autres outils financiers	44
6.2. <i>Outils techniques</i>	45
6.2.1. Tous les modes de transport alternatif à l'auto-solo.....	45
6.2.2. Le transport actif	46
6.2.3. Le covoiturage	47
6.3. <i>Les Centres de gestion des déplacements (CGD)</i>	49
6.3.1. Qu'est-ce qu'un CGD ?	49
6.3.2. Mandats et expertise	49
6.3.3. Le CADUS de Saguenay et le CMD de Sherbrooke, deux CGD, deux approches.	51
6.3.4. Roulons vert, un outil pour le Centre-du-Québec?	59
6.3.5. Situation financière des CGD	60
7. PORTRAIT DES INITIATIVES EN MOBILITÉ DURABLE AU CENTRE-DU-QUÉBEC.....	61
7.1. <i>Territoire du Centre-du-Québec</i>	61
7.1.1. Ministère des Transports du Québec (MTQ) et Conférence régionale des élus du Centre-du-Québec (CRÉCQ).	61
7.1.2. Conseil régional de l'environnement du Centre-du-Québec (CRECQ).....	62
7.2. <i>MRC de Drummond</i>	62
7.2.1. Ville de Drummondville	63
7.2.2. CEGEP de Drummondville	64
7.2.3. Réseaux Plein air Drummond	64
7.3. <i>MRC d'Arthabaska et de l'Érable</i>	64
7.3.1. Ville de Victoriaville.....	65
7.3.2. Munciar	66
7.3.3. CEGEP de Victoriaville (Comité d'actions concertées en environnement (CACE))	66
7.3.4. Service de transport collectif de la MRC de l'Érable.....	66
7.4. <i>MRC de Nicolet-Yamaska et de Bécancour</i>	66
7.4.1. Parc industriel et portuaire de Bécancour	67
8. DIAGNOSTIC	69
8.1. <i>Territoire du Centre-du-Québec</i>	70
8.2. <i>MRC de Drummond</i>	74
8.3. <i>MRC d'Arthabaska et L'Érable</i>	75
8.4. <i>MRC de Nicolet-Yamaska et Bécancour</i>	76
9. LES OPTIONS DE DÉVELOPPEMENT DE LA MOBILITÉ DURABLE DES TRAVAILLEURS AU CENTRE-DU-QUÉBEC..	79
9.1. <i>Planification et gouvernance de la mobilité durable</i>	79
9.1.1. Centre de gestion des déplacements	79

9.1.2. Plan de mobilité durable.....	80
9.2. <i>Le transport actif</i>	81
9.3. <i>Le covoiturage</i>	82
9.4. <i>Autres aspects de la mobilité durable</i>	84
9.4.1. Le transport collectif.....	84
9.4.2. Le télétravail.....	84
9.4.3. La gestion de l'offre.....	85
CONCLUSION.....	87
ANNEXE 1 MÉTHODOLOGIE ET PRÉCISION DU SONDAGE DU CRECQ.....	89
ANNEXE 2 QUESTIONNAIRE DE SONDAGE.....	103

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU I	SECTEURS D'ACTIVITÉ RETENUS POUR LA CLASSIFICATION DES RÉPONSES AU SONDAGE.....	14
TABLEAU II	RÉPARTITION DES EMPLOIS AU CENTRE-DU-QUÉBEC PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ.....	15
TABLEAU III	RÉPARTITION DES EMPLOYEURS DE LA RÉGION DE 50 EMPLOYÉS ET PLUS, SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS.....	15
TABLEAU IV	LES EMPLOYEURS DE 500 EMPLOYÉS ET PLUS AU CENTRE-DU-QUÉBEC.....	16
TABLEAU V	LISTE DES ORIGINES ET DES DESTINATIONS EN DEHORS DU CENTRE-DU-QUÉBEC.....	19
TABLEAU VI	PRINCIPALES ARRIVÉES DANS LE CENTRE-DU-QUÉBEC.....	20
TABLEAU VII	PRINCIPAUX DÉPARTS DU CENTRE-DU-QUÉBEC.....	20
TABLEAU VIII	PROBLÉMATIQUES DE STATIONNEMENT SOULEVÉES LORS DU SONDAGE DU CRECQ.....	26
TABLEAU IX	PERCEPTION DES RÉPONDANTS SUR LES AVANTAGES POUR LEUR ENTREPRISE DES ACTIONS VISANT À FAVORISER LE TRANSPORT EN COMMUN.....	36
TABLEAU X	PERCEPTION DES RÉPONDANTS SUR LES AVANTAGES POUR LEUR ENTREPRISE DES ACTIONS VISANT À FAVORISER LE TRANSPORT COLLECTIF.....	37
TABLEAU XI	PERCEPTION DES RÉPONDANTS SUR LES AVANTAGES POUR LEUR ENTREPRISE DES ACTIONS VISANT À FAVORISER LE TÉLÉTRAVAIL.....	37
TABLEAU XII	UTILISATION DES MODES DE TRANSPORT ACTIF AU SEIN DES EMPLOYÉS DU CSSS DRUMMOND ET DU CLSC SUZOR-CÔTÉ (CSSS D'ARTHABASKA-ET-DE-L'ÉRABLE).....	39
TABLEAU XIII	PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DISTINCTIVES DU CADUS ET DU CMDS.....	58

LISTE DES FIGURES

FIGURE 1 MODES DE TRANSPORT UTILISÉS POUR SE RENDRE AU TRAVAIL.....	23
FIGURE 2 PRINCIPAUX MODES DE TRANSPORT UTILISÉS POUR LES DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL DANS QUATRE VILLES DU CENTRE-DU-QUÉBEC EN 2006.....	25
FIGURE 3 NIVEAU DE PRIORITÉ QUI SERA ACCORDÉ À LA MOBILITÉ DURABLE DES EMPLOYÉS AU COURS DES PROCHAINES ANNÉES PAR LES EMPLOYEURS.....	28
FIGURE 4 NIVEAU DE PRIORITÉ QUI SERA ACCORDÉ À LA MOBILITÉ DURABLE DES EMPLOYÉS AU COURS DES PROCHAINES ANNÉES PAR LES EMPLOYEURS DE 200 EMPLOYÉS ET PLUS (17 EMPLOYEURS).....	28
FIGURE 5 NIVEAU DE PRIORITÉ QUI SERA ACCORDÉ À LA MOBILITÉ DURABLE DES EMPLOYÉS AU COURS DES PROCHAINES ANNÉES PAR LES EMPLOYEURS, SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ.....	29
FIGURE 6 PRIORITÉ ACCORDÉE À LA MOBILITÉ DURABLE CHEZ LES EMPLOYEURS DONT L'ESPACE DE STATIONNEMENT EST INSUFFISANT (11 RÉPONDANTS).....	30
FIGURE 7 PRIORITÉ ACCORDÉE À LA MOBILITÉ DURABLE POUR LES EMPLOYEURS DONT L'ESPACE DE STATIONNEMENT EST SUFFISANT (40 RÉPONDANTS).....	30
FIGURE 8 OPINION DES RÉPONDANTS SUR LES AVANTAGES DU TRANSPORT ACTIF POUR LES DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL.....	32
FIGURE 9 OPINION DES RÉPONDANTS SUR LES AVANTAGES DU TRANSPORT ACTIF POUR LES DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL – EMPLOYEURS DE 200 EMPLOYÉS ET PLUS (17 EMPLOYEURS).....	32
FIGURE 10 OPINION DES RÉPONDANTS SUR LES AVANTAGES DU TRANSPORT ACTIF POUR LES DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL, SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ.....	33
FIGURE 11 OPINION DES RÉPONDANTS SUR LES AVANTAGES DU TRANSPORT ACTIF POUR LES DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL, SELON LA MRC.....	33
FIGURE 12 OPINION DES RÉPONDANTS SUR LES AVANTAGES DU COVOITURAGE POUR LES DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL.....	34
FIGURE 13 OPINION DES RÉPONDANTS SUR LES AVANTAGES DU COVOITURAGE POUR LES DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL, SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ.....	35
FIGURE 14 OPINION DES RÉPONDANTS SUR LES AVANTAGES DU COVOITURAGE POUR LES DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL, SELON LA MRC.....	35
FIGURE 15 SCHÉMA DE LA DÉMARCHE ALLÉGO PROPOSÉE AUX EMPLOYEURS.....	50

INTRODUCTION

Lorsque le CRECQ a décidé de s'attaquer à la dépendance à l'automobile au Centre-du-Québec dans le cadre du projet « Au boulot sans ma voiture », il commençait à peine à réaliser l'ampleur de la tâche qui attend les intervenants concernés en région. Réduire la part modale de l'auto-solo pour le moindre déplacement au Centre-du-Québec représente un défi d'un tout autre ordre qu'à Montréal ou Québec, où les infrastructures de transport collectif sont beaucoup plus développées et la masse d'utilisateurs potentiels considérablement plus importante. Malgré tout, dans le contexte de la raréfaction progressive du pétrole bon marché, de la lutte aux changements climatiques et à l'étalement urbain, et des préoccupations croissantes concernant la sédentarité et le taux d'obésité au sein de la population, de nombreux intervenants socioéconomiques de la région reconnaissent l'importance d'agir en ce sens.

Le ministère des Transports du Québec (MTQ) travaille actuellement à l'élaboration des plans territoriaux de mobilité durable (PTMD) pour chacune des régions du Québec. Au Centre-du-Québec, plusieurs intervenants ont d'ailleurs été consultés en 2011 dans le cadre de cette planification pour dégager une vision stratégique régionale de la mobilité durable. Alors que le futur plan territorial de mobilité durable (PTMD) du MTQ touchera autant au transport des marchandises qu'à celui des personnes et abordera les problématiques d'aménagement du territoire et d'infrastructures, l'analyse du CRECQ, réalisé dans le cadre du projet « Au boulot sans ma voiture », se concentre sur la gestion de la demande en transport pour les déplacements domicile-travail. Le CRECQ a choisi de s'attarder aux déplacements journaliers pour le travail, parce que ceux-ci demeurent relativement bien circonscrits dans le temps et l'espace, et sont généralement mieux documentés. De plus, comme la plupart des adultes travaillent, les efforts investis pour les sensibiliser aux modes de transport alternatif pour ces déplacements risquent de favoriser les changements d'habitudes de transport pour leurs activités de consommation ou de loisir.

Globalement, l'analyse du potentiel de développement de la mobilité durable des travailleurs au Centre-du-Québec vise à :

1. Analyser différentes options de développement de la mobilité durable des travailleurs au Centre-du-Québec, et en particulier :
 - Faire ressortir les conditions de mise en place de ces options ;
 - Évaluer la faisabilité de l'implantation d'un centre de gestion des déplacements (CGD) au Centre-du-Québec ;
2. Fournir une information de référence pour les employeurs et les intervenants socioéconomiques en matière de mobilité durable.

Ce document se divise en neuf chapitres. Les trois premiers chapitres permettent de situer le lecteur dans le contexte de l'analyse. On y présente d'abord la problématique globale actuelle en matière de mobilité des personnes au Québec. On définit ensuite la notion de mobilité durable et on en expose les principaux avantages. Les chapitres 4 et 5 présentent un portrait de l'emploi et des déplacements pendulaires, ou navettage, pour le travail au Centre-du-Québec. Vient ensuite le chapitre suivant consacré aux principaux outils financiers ou techniques disponibles pour aider les employeurs et les intervenants régionaux concernés à rendre plus durables les déplacements domicile-travail. Parmi ces outils, on traite en particulier de la formule clé en main proposée par les centres de gestion des déplacements au Québec. Le chapitre 7 dresse une vue d'ensemble des initiatives mises en place au Centre-du-Québec en matière de mobilité durable des personnes.

À la lumière de cet état de situation, les chapitres 8 et 9 présentent un diagnostic de la mobilité des travailleurs en région et des pistes d'action à envisager pour diminuer la dépendance à l'automobile en solitaire pour le navettage quotidien domicile-travail. Ces deux derniers chapitres ont fait appel à la participation de plusieurs intervenants de la région touchés par les problématiques de mobilité durable.

1. CONTEXTE DE L'ANALYSE

Les dépenses liées au transport venaient déjà en 2000 au second rang des dépenses de consommation, juste derrière l'habitation et devant l'alimentation qui arrivait au troisième rang¹. Au fil des décennies, l'automobile est devenue un moyen de plus en plus nécessaire pour accéder aux autres formes que prend la consommation de masse. Alors que la population québécoise n'augmentait que de 5,8 % entre 2000 et 2009, le nombre de voitures sur nos routes passait à plus de 4,2 millions, soit une augmentation de 24 %. La distance moyenne parcourue par les véhicules au Québec a augmenté de 29 % entre 1990 et 2007, due principalement à l'établissement des ménages dans les couronnes des principales villes². Comme les coûts des produits pétroliers sont appelés à croître considérablement au cours des prochaines années dû à la raréfaction progressive du pétrole de source conventionnelle, le poids économique de la dépendance à l'automobile pourrait devenir de plus en plus écrasant.

En plus de ses impacts négatifs sur le plan économique, la motorisation croissante des Québécois amène de nombreux impacts environnementaux et sociaux sur les individus et sur les communautés concernées. En effet, si on tient compte des accidents routiers, du bruit, de la pollution atmosphérique et du manque d'exercice physique qui lui sont associés, la dépendance à l'automobile a de graves conséquences sur la santé publique. De plus, les territoires aménagés en fonction de l'automobile, comme les banlieues dortoirs ou les pôles de consommation situés en périphérie des villes, se prêtent beaucoup moins aux relations de voisinage ou aux interactions sociales plus spontanées dans les communautés. Sur le plan environnemental, l'utilisation croissante de l'automobile entraîne une augmentation importante des gaz à effet de serre, de la pollution atmosphérique, des eaux et des sols, de même qu'une dégradation des paysages et du cadre urbain.

Le Centre-du-Québec n'échappe pas à ces impacts négatifs, car sa population est très dépendante de l'automobile. Même si on n'y compte que deux centres urbains de plus de 40 000 habitants, soit Victoriaville et Drummondville, ces agglomérations abritent tout de même environ la moitié de la population de la région, et les travailleurs y effectuent entre 83 % et 86 % de leurs déplacements pour le travail avec leur voiture personnelle.

¹Richard BERGERON, *L'économie de l'automobile au Québec; Poser la question du financement des transports collectifs suivant de nouveaux termes de référence*, Montréal, Les éditions Hypothèse, 2003, 69 p.

²ÉQUITERRE et VIVRE EN VILLE, *Changer de direction, Pour un Québec libéré du pétrole en 2030, Chantier en aménagement du territoire et transport des personnes*, 2011, 120 p.

Depuis quelques années, à l'échelle nationale, régionale ou locale, des gouvernements et des organismes se sont engagés dans la planification et le développement d'outils en faveur du développement de moyens de transport plus écologiques, comme le covoiturage, les transports collectifs et les transports actifs. Le succès de ces mesures reposera toutefois sur les changements de mentalité que nous pourrons apporter au sein de la population, des intervenants et élus. Pour ce faire, nous devons agir pour inculquer de nouveaux paradigmes en matière de mobilité sur le territoire.

Dans cet esprit, le Conseil régional de l'environnement du Centre-du-Québec (CRECQ), en collaboration avec ses partenaires, a mis sur pied le projet *Au boulot sans ma voiture*. Ce projet, qui s'est déroulé de septembre 2011 à octobre 2012, comprend, entre autres, la réalisation d'une dizaine de rencontres en entreprise pour proposer des mesures de mobilité durable aux employeurs visés, la mise en place et l'animation de deux tables de concertation locales sur la mobilité durable, la réalisation d'une mobilisation estivale pour inciter les travailleurs(euses) à se rendre au travail par des moyens de transport durable, et la réalisation de la présente analyse du potentiel de développement de la mobilité durable des personnes au Centre-du-Québec.

2. NOTION DE MOBILITÉ DURABLE

2.1. Qu'est-ce que la mobilité durable?

La mobilité désigne les conditions spatiales, économiques et sociales qui permettent ou contraignent les déplacements potentiels³.

En ce qui concerne la notion de durabilité, celle-ci réfère, entre autres, à la représentation de l'équilibre entre les trois sphères (ou trois piliers) qui symbolisent l'environnement, l'économie et l'équité (société). Ce principe a été popularisé lors du premier Sommet de la Terre de Rio en 1992. Une autre définition du développement durable fait plutôt appel à l'idée de respect de la capacité de support de la biosphère et de la notion d'empreinte écologique.

Appliqué à un système de transport, le concept de durabilité impliquerait donc⁴ :

- Qu'il permette aux individus et aux sociétés de satisfaire leurs principaux besoins d'accès d'une manière sécuritaire et compatible avec la santé des humains et des écosystèmes avec équité entre les générations;
- Que son coût soit raisonnable, qu'il fonctionne efficacement, offre un choix de moyen de transport et appuie une économie dynamique;
- Qu'il limite les émissions et les déchets de manière à ce que ceux-ci ne dépassent pas la capacité que possède la planète de les absorber, minimise la consommation des ressources non renouvelables, limite la consommation des ressources renouvelables dans le respect des principes de développement durable; réutilise et recycle ses composantes et minimise l'usage des terres et le bruit.

Nous entendons parfois les expressions « transport durable », « écomobilité » ou « mobilité durable » qui sont utilisés indistinctement. S'il est vrai que ces termes s'appuient sur les mêmes principes, les mêmes concepts et les mêmes préoccupations, les notions de transport durable et de mobilité durable auraient leurs propres particularités qui nous permettraient de choisir celui qui convient le mieux à la présente analyse.

³Isabelle BOUCHER et Nicolas FONTAINE, *L'aménagement et l'écomobilité, Guide de bonnes pratiques sur la planification territoriale et le développement durable, ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire*, coll. « Planification territoriale et développement durable », 2011, 232 p.

⁴Charles LAMALICE et Catherine MORENCY, *Définition et mesure de la mobilité durable à l'aide d'indicateurs statistiques et dynamiques*, École Polytechnique de Montréal, 20 p.

Selon une étude⁵ de l'École Polytechnique de Montréal, la notion de transport durable suggère une préoccupation accrue pour les infrastructures et les moyens de transport, tandis que la notion de mobilité durable est davantage axée sur la demande et le comportement des individus. Par exemple, une intervention de mobilité durable intégrera davantage la modification des habitudes des usagers, telle que l'utilisation plus fréquente du vélo ou des transports en commun au détriment de l'automobile.

En ce qui concerne la notion d'écomobilité, l'Office québécois de la langue française la définit ainsi :

« Étude et mise en œuvre des mesures physique ou incitatives destinées à satisfaire les besoins de libre déplacement entre les membres d'une société, à garantir l'accès de tous les citoyens aux lieux publics et aux équipements de transport collectif, en regard des choix et des pratiques d'urbanisme et d'aménagement du territoire, dans une perspective de développement durable »⁶.

Dans le cas du projet *Au boulot sans ma voiture*, nous avons donc avantage à utiliser le terme « mobilité durable ». Le CRECQ propose d'ailleurs sa propre définition pour mieux cerner les différentes dimensions de cette notion :

« La mobilité durable consiste à repenser collectivement et individuellement nos déplacements pour limiter leurs impacts sur l'environnement, tout en s'assurant qu'ils soient abordables, sécuritaires, efficaces et qu'ils améliorent le « vivre ensemble » pour le présent et les générations à venir. »

2.2. Autres définitions importantes

La mobilité durable implique de traiter de transport actif et de transport collectif. Nous pouvons ainsi définir ces modes de transport :

Transport actif : Il s'agit d'un « mode de déplacement utilitaire dans lequel l'énergie est fournie par l'être humain et qui exige de celui qui le pratique un effort musculaire sur le parcours qui mène à sa destination »⁷ Le vélo, la marche, le patin à roues alignées constituent les principaux modes de transport actif.

⁵ Ibid., note 4, p. 5

⁶ Ibid., note 3, p. 5

⁷ Ibid., note 3, p. 5

Transport collectif : « Ensemble des modes de transport faisant appel à l'utilisation des véhicules adaptés à l'accueil simultané de plusieurs personnes. »⁸ Le covoiturage, le transport en commun, le taxi-bus et le transport collectif en milieu rural sont tous des modes de transport collectif.

Note : Souvent, le covoiturage est traité indépendamment des autres formes de transport collectif, comme dans le cas de la présente analyse.

La mobilité durable nous amènera aussi à réduire nos déplacements autant que possible. Le télétravail, lorsque applicable, constitue ainsi une option de mobilité durable qui peut permettre d'éviter des déplacements.

Télétravail : De façon générale, le télétravail, consiste à effectuer du travail de bureau hors du lieu de travail officiel, soit à domicile, sur la route ou encore dans un bureau branché sur celui de l'employeur.

On peut favoriser la mobilité durable en travaillant sur la gestion de l'offre en transport et/ou la gestion de la demande.

Gestion de la demande : Il s'agit d'un ensemble de mesures destinées à sensibiliser et influencer les utilisateurs afin qu'ils adoptent des comportements plus viables en matière de déplacement. Elle consiste donc à modifier la nature de la demande en transport par des programmes, stratégies, services ou produits afin de compléter les efforts visant à rendre plus viables l'aménagement et les transports. Elle englobe deux grandes catégories d'initiatives : l'éducation, promotion et sensibilisation, et les mesures incitatives ou dissuasives⁹.

Gestion de l'offre : Tout ce qui touche les équipements, infrastructures et aménagements pour favoriser les modes de transport durable sur un territoire relève de la gestion de l'offre en transport. Il existe déjà plusieurs ouvrages ou guides complets destinés aux élus et intervenants municipaux qui traitent de ces aspects de la mobilité durable¹⁰.

⁸ Ibid., note 3, p. 5

⁹ FÉDÉRATION CANADIENNE DES MUNICIPALITÉS, *Améliorer les options de déplacement grâce à la Gestion de la demande*, Ottawa, Fonds municipal vert, 2008, 14 p.

¹⁰ Publications du MAMROT : <http://www.mamrot.gouv.qc.ca/publications/>

3. LES AVANTAGES DE LA MOBILITÉ DURABLE.

De nombreux bénéfices sont tirés de l'application de mesures de mobilité durable pour le navettage domicile-travail, autant pour la collectivité et les employeurs que pour les employés eux-mêmes^{11,12}.

Pour le travailleur :

- La pratique du transport actif aide à améliorer sa forme physique et, par conséquent, à diminuer les risques de décès reliés aux maladies cardiaques ou aux accidents vasculaires cérébraux. Le transport actif contribue aussi à lutter contre la sédentarité et les problèmes liés aux excès de poids qui y sont parfois reliés. (Note : Ces bénéfices s'appliquent également à l'utilisation des transports collectifs qui amène généralement l'utilisateur à se déplacer à pied entre les points d'embarquement ou de débarquement, et le domicile ou le lieu de travail).
- Le cycliste urbain serait moins exposé aux polluants que les automobilistes confinés dans leur habitacle¹³.
- La mobilité durable apporte généralement des économies importantes. Selon le CAA, en 2012, les coûts moyens d'utilisation annuels d'une Honda Civic LX se situent à plus de 8 700 \$ (coûts de stationnement non inclus) pour une distance parcourue de 18 000 km, soit 48 ¢/km. Ces coûts grimpent à plus de 10 400 \$ (58 ¢/km) dans le cas d'une Toyota Camry LE¹⁴. Le coût moyen du transport en commun à Montréal est d'environ 16 ¢/km.¹¹
- Selon une enquête de Statistiques Canada, « 59 % de ceux qui se déplacent matin et soir à vélo aiment le navettage. Seuls 38 % des automobilistes et 23 % des usagers du transport en commun en disent autant ».¹⁵

¹¹ VOYAGEZ FUTÉ. *Les transports durables et leurs avantages*, section Impacts des mesures en transport durable, [En ligne], 2010.
[http://www.voyagezfute.ca/admin/mod_upload/.%5C..%5C..%5Cdownload%5Cdocument%5CBibliographie.pdf]
(29 juillet 2012).

¹² PEDESTRIAN AND BICYCLE INFORMATION CENTER (PBIC). *Benefits of bicycling*, [En ligne], 2012.
[<http://www.bicyclinginfo.org/why/benefits.cfm>] (29 juillet 2012).

¹³ Ibid., note 11, p. 9

¹⁴ ASSOCIATION CANADIENNE DES AUTOMOBILISTES (CAA), *Coûts d'utilisation d'une automobile, Au-delà de l'étiquette de prix : Comprendre les dépenses liées au véhicule*, 2012, 12 p.

¹⁵ VÉLO QUÉBEC, *L'état du vélo au Québec – Zoom sur Sherbrooke*, 2010.

- Pour les employés, plusieurs avantages peuvent être retirés du télétravail : diminution du temps de déplacement, horaire plus souple, meilleure conciliation travail/famille, optimisation du temps de travail, accès à un cadre de travail mieux adapté, accessibilité élargie à l'emploi, diminution des frais connexes et du stress¹⁶.

Pour l'employeur :

- Au moins huit vélos peuvent être stationnés dans l'espace requis pour stationner une seule voiture.
- Le transport actif contribue à une meilleure forme physique pour l'employé, ce qui peut se traduire par une amélioration de sa productivité au travail¹⁷.

« [...], il est prouvé que les milieux de travail où l'on investit dans la prévention et la promotion de la santé auprès des employés connaissent, notamment, une augmentation de la productivité, une diminution de l'absentéisme et une amélioration du climat de travail. »¹⁷

- Pour chaque habitude de vie saine qu'acquiert un travailleur, on constate une baisse de 2 % de l'absentéisme¹⁸.
- En favorisant le télétravail, des économies peuvent être réalisées en espace de bureaux.
- L'investissement dans des mesures environnementales contribue à améliorer l'image corporative des entreprises. Un sondage montre que 80 % des employés canadiens « préfèrent opter pour une entreprise jugée responsable sur le plan environnemental »¹⁹.

¹⁶ ORDRE DES CONSEILLERS EN RESSOURCES HUMAINES AGRÉÉS, *Les avantages et les défis du télétravail*, [En ligne], 2012.

[http://www.portailrh.org/votre_emploi/fiche_lapresse.aspx?f=12279] (23 octobre 2012).

¹⁷, Suzanne DANSEREAU, *Voir à la santé des employés, c'est rentable*, [En ligne], 30 avril 2010.

[<http://www.lesaffaires.com/strategie-d-entreprise/management/voir-a-la-sante-des-employees-c-est-rentable/513256>] (29 juillet 2012).

¹⁸ B. PELLETIER et autres, « Change in health risk and work productivity over time », *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(7), 2004, pp. 746-754.

¹⁹ Ibid., note 11, p. 9

- À la lumière de différentes recherches sur le sujet, il ressort que le télétravail amène une augmentation de productivité et du temps réel travaillé. Ceci s'explique par un niveau de stress moindre chez les télétravailleurs qui n'ont pas à affronter le trafic matin et soir et par une diminution des sources de distraction telles que les discussions de corridor. Le télétravail aurait également un impact sur la motivation des employés, ce qui aurait pour effet de diminuer l'absentéisme et le taux de roulement²⁰.

Pour la collectivité :

- L'amélioration de la condition physique de la population et de la qualité de l'air entraîne une réduction des dépenses publiques en santé. À la lumière d'une étude commandée par l'ACGDQ, une personne inactive coûte 1 500 \$ par année au système de santé pour la prendre en charge²¹.
- Au Québec, en 2008, plus de 43 % du bilan québécois des émissions de GES est attribuable au seul secteur du transport. Plus de 77 % des émissions de ce secteur proviennent du transport routier²². La mobilité durable est une condition incontournable dans la lutte contre les changements climatiques.
- La mobilité durable entraîne une diminution de notre dépendance au pétrole. Cette dépendance amène une fuite importante de capitaux vers les pays exportateurs de pétrole et aggrave le déficit commercial du Québec²³.
- Moins d'automobile sur le réseau routier pourrait faire diminuer les pertes économiques associées aux traumatismes dus aux accidents de la route. Au Canada, ces pertes sont équivalentes à 2 % du PNB²⁴.

²⁰ ORDRE DES CONSEILLERS EN RESSOURCES HUMAINES AGRÉÉS. *Les avantages et les défis du télétravail*, [En ligne], 2012.

[http://www.portailrh.org/votre_emploi/fiche_lapresse.aspx?f=12279] (23 octobre 2012).

²¹ Réginald HARVEY, « Le transfert vers les transports modaux ou alternatifs s'avère payant », *Le Devoir*, le jeudi 20 septembre 2012, Cahier spécial Environnement – Transport durable, p.C4

²² MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE, DE L'ENVIRONNEMENT ET DES PARCS (2011), *État des lieux de la lutte contre les changements climatiques au Québec, En route vers un nouveau plan québécois de lutte contre les changements climatiques à l'horizon 2020*, Gouvernement du Québec, 59 p.

²³ REGROUPEMENT NATIONAL DES CONSEILS RÉGIONAUX DE L'ENVIRONNEMENT, « Imaginons le Québec sans pétrole », *cahier de référence des Rendez-vous de l'énergie*, 1^{ère} édition, octobre 2010, 46 p.

²⁴ AGENCE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DE MONTRÉAL (ASSSM), *Le transport urbain, une question de santé: rapport annuel 2006 sur la santé de la population montréalaise*, 2006.

Selon Daniel Masson, président de l'Association des centres de gestion des déplacements (CGD) du Québec (ACGDQ), chaque dollar que le gouvernement investit dans la mobilité durable fait épargner cinq (5) dollars à la communauté en frais d'entretien de routes, en soins de santé, en dommages dus aux accidents routiers, etc.²⁵

²⁵Daniel MASSON, *Communication personnelle*, 31 août 2012.

4. PORTRAIT DE L'EMPLOI ET DE LA MOBILITÉ DES TRAVAILLEURS AU CENTRE-DU-QUÉBEC

Le Centre-du-Québec comptait, en 2011, une population de 233 509 habitants répartie sur un territoire 6 921 km², ce qui représente une densité de population de 34 hab/km². En comparaison, l'Estrie, la Mauricie et Chaudière-Appalaches supportent une densité de population de 30,4, 7,4 et 26,9 hab./km²²⁶. La population rurale représente 36,7 % de la population de la région, soit une proportion presque deux fois plus élevée que dans l'ensemble du Québec (19,5 %)²⁷.

4.1. L'emploi

Les données sur l'emploi utilisées dans cette section proviennent de l'Atlas Emploi Centre-du-Québec²⁸. Les secteurs d'activité économique qui sont utilisés pour classer les données proviennent de cet atlas et sont présentés au Tableau I.

En 2006, le Centre-du-Québec comptait 102 415 emplois. Deux secteurs d'activité se démarquent quant au nombre d'emplois : le **secteur secondaire** et le **service à la consommation**, qui procuraient 60 460 emplois, soit 59 % des emplois de la région. Ces secteurs sont suivis par le **service public** qui compte 20 490 emplois, soit 20 % des emplois de la région. Les secteurs de **service à la production** et le **secteur primaire** procurent, ensemble, 21 % des emplois. (TABLEAU)

La région se démarque ainsi de l'ensemble du Québec où, en 2006, 18 % des emplois se retrouvaient dans le secteur secondaire, 22 % dans le secteur service à la production et 27 % dans le secteur service public (Tableau II).

²⁶ DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, INNOVATION ET EXPORTATION QUÉBEC, *Portrait socioéconomique des régions du Québec*, Gouvernement du Québec, Édition 2011, 2012, 101 p.

²⁷ DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, INNOVATION ET EXPORTATION QUÉBEC, *Centre-du-Québec – Portrait régional*, été 2012, 11 p.

²⁸ UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE ET GÉOIMAGE SOLUTIONS INC, *Atlas Emploi Centre-du-Québec*, Direction de la planification et des services aux entreprises d'Emploi-Québec Centre-du-Québec, 2008, 55 p. Disponible en ligne : www.atlas-emploi-centreduquebec.com.

TABLEAU I

Secteurs d'activité retenus pour la classification des réponses au sondage
(Tiré de : Université de Sherbrooke et Géoimage Solutions Inc. (2008))

Agriculture, foresterie, pêche et chasse	secteur primaire
Extraction minière, de pétrole et de gaz	
Construction	secteur secondaire
Fabrication	
Commerce de gros	secteur service à la consommation
Commerce de détail	
Arts, spectacles et loisirs	
Hébergement et services restauration	
Autres services, sauf administrations publiques	
Transport et entreposage	
Industrie de l'information et industrie culturelle	
Finances et assurances	secteur service à la production
Services immobiliers et services location	
Services professionnels, scientifiques et techniques	
Gestion de sociétés et d'entreprises	
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	
Services publics	
Services d'enseignement	secteur service public
Soins de santé et assistance sociale	
Administrations publiques	

TABLEAU II
Répartition des emplois au Centre-du-Québec par secteurs d'activité

Secteurs d'activités	Centre-du-Québec		Québec
	Nombre d'emplois	%	%
Primaire	8 310	8	3
Secondaire	31 440	31	18
Service à la consommation	29 020	28	31
Service à la production	13 155	13	22
Service public	20 490	20	27
TOTAL	102 415	100	100

4.1.1. Les principaux employeurs de la région

Au Centre-du-Québec, on comptait en 2011 plus de 300 employeurs de 50 employés et plus²⁹. Ensemble, ces employeurs faisaient travailler près de 49 000 personnes, que ce soit à temps plein, temps partiel, ou occasionnel (Tableau III). On y retrouvait donc près de 47 % des emplois de la région.

Les 12 plus grandes organisations comptant 500 employés et plus embauchaient plus de 16 000 employés. Parmi elles, 6 sont de grandes institutions de santé ou d'éducation, et les 6 autres, de grandes industries de transformation (Tableau IV). Chez les employeurs de 100 employés et plus (126 employeurs), on retrouvait plus de 36 600 travailleurs, soit près de 36 % des emplois au Centre-du-Québec.

TABLEAU III
Répartition des employeurs de la région de 50 employés et plus, selon le nombre d'employés

Classe	Nombre d'employeurs	% des employeurs de 50 employés et plus	Nombre d'employés	% des employés (50 employés et plus)
500 empl. et +	12	4%	16 203	33%
200 empl. et +	47	15%	26 472	54%
100 empl. et +	126	41%	36 611	75%
50 empl. et +	307	100%	48 650	100%

²⁹ EMPLOI-QUÉBEC, *Base de données sur les 300 plus grands employeurs du Centre-du-Québec*, Direction régionale Emploi-Québec Centre-du-Québec, chiffrier EXCEL, 2012.

TABLEAU IV
Les employeurs de 500 employés et plus au Centre-du-Québec

Entreprise	Villes ou territoires	Produits et services	Emplois
Centre de santé et de services sociaux d'Arthabaska-Érable	Lyster, Plessisville, Princeville, Saint-Ferdinand, Victoriaville et Warwick	Hôpital, CLSC, CHSLD	2 197
Centre de santé et de services sociaux Drummond	Drummondville et Notre-Dame-du-Bon-Conseil	Hôpital, CLSC, CHSLD	2 179
Commission scolaire des Chênes	MRC Drummond	Enseignement primaire et secondaire	2 000
Commission scolaire des Bois-Francis	MRC D'Arthabaska et L'Érable	Enseignement primaire et secondaire	1 994
Cascades et Norampac	Kingsey Falls, Drummondville, Victoriaville et Notre-Dame-du-Bon-Conseil	Récupération, emballage et papiers	1 923
CSSS Bécancour-Nicolet-Yamaska	Bécancour, Deschaillons-sur-Saint-Laurent, Fortierville, Pierreville, Nicolet, Saint-Célestin, Saint-Léonard-d'Aston et Saint-Pierre-les-Becquets	CLSC et CHSLD	1 014
Aluminerie de Bécancour inc.	Bécancour	Aluminium	1 000
Groupe Soucy	Drummondville	Pièces pour véhicules de transport	998
Olymel	Drummondville et Princeville	Transformation du porc	867
Commission scolaire de la Riveraine	MRC Nicolet-Yamaska et Bécancour	Enseignement primaire et secondaire	766
Centrale nucléaire de Gentilly 2	Bécancour	Production d'électricité	765
S.G.T. 2000 inc.	Saint-Germain-de-Grantham	Transport par camion	500

Si on regarde les données par MRC, le secteur secondaire est le secteur qui offre le plus d'emplois dans les MRC de L'Érable, Bécancour et Drummond. La MRC d'Arthabaska offre quant à elle davantage d'emplois dans le service à la consommation et le secteur secondaire. La MRC de Nicolet-Yamaska se démarque par la prédominance du service public et du service à la consommation. Dans cette MRC, on retrouve d'ailleurs les plus fortes proportions d'emplois des services d'enseignement et d'administration publique dues à la présence à Nicolet d'un grand nombre d'emplois dans les ministères provinciaux (directions régionales) et à l'École nationale de police.

Plusieurs municipalités offrent plus d'emplois qu'elles n'ont de travailleurs. C'est le cas principalement de Daveluyville, où l'on retrouve deux fois plus d'emplois que de travailleurs. Les municipalités de Bécancour, Kingsey-Falls, Princeville, Warwick et Nicolet offrent en moyenne 30 % plus d'emplois qu'elles n'ont de travailleurs. À l'inverse, d'autres secteurs de la région ont deux fois plus de travailleurs que d'emploi, en particulier les secteurs est et nord de la MRC d'Arthabaska (Chesterville, Saint-Rosaire, Saint-Valère, Saint-Christophe-d'Arthabaska, etc.), le secteur sud de la MRC de Nicolet-Yamaska (Grand-Saint-Esprit, Sainte-Monique, etc.), les municipalités de Saint-Cyrille-de-Wendover et de Saint-François-du-Lac.

Liens étroits avec Trois-Rivières

Trois-Rivières fournit

43 % de la main-d'œuvre

provenant de l'extérieur

de la région, soit 4 450

employés qui travaillent

principalement chez les

employeurs de Bécancour

et de Nicolet.

4.2. La mobilité des travailleurs

4.2.1. Déplacements Centre-du-Québec – autres régions

En 2006, parmi les 102 415 emplois que comptait le Centre-du-Québec, 10 450 étaient comblés par des travailleurs résidant à l'extérieur de la région. Inversement, 9 675 personnes résidant au Centre-du-Québec travaillaient à l'extérieur de la région (TABLEAU V).

Selon les statistiques de 2006, les travailleurs de l'extérieur proviennent à 43 % de la seule ville de **Trois-Rivières** (4 450 travailleurs), dont 2 880 (65 %) se rendent à **Bécancour** et 760 (17 %) à **Nicolet**. À l'inverse, cette ville de la Mauricie accapare à elle seule 25 % des départs de la région (2 450 travailleurs), dont 1 455 (59 %) de Nicolet ou Bécancour. Cette situation s'explique entre autres par la proximité de Trois-Rivières et de ses grandes institutions (université, hôpitaux, etc.), entreprises (Kruger, Corus, etc.) et centres commerciaux, et la présence du parc industriel et portuaire de Bécancour.

Selon une enquête origine-destination réalisée en 2001 par le MTQ³⁰, plus de 30 % des utilisateurs du pont Laviolette étaient des résidents de Bécancour, alors que près de 15 % habitaient dans le secteur de Nicolet. Près de 49 % des déplacements effectués sur le pont Laviolette avaient pour motif principal le travail. Parmi les 15 principales destinations de déplacements motorisés pour le travail dans la région de Trois-Rivières, on retrouvait, entre autres, l'université, le Cégep de Trois-Rivières, les deux centres hospitaliers, l'Aluminerie de Bécancour, les entreprises Corus (Reynolds), Fruit of the Loom, Abbitibi Consolidated, la centrale nucléaire de Gentilly et les deux grands centres commerciaux de Trois-Rivières.

Depuis quelques années, la ville de Bécancour est en pleine effervescence dans son développement résidentiel. L'intensité des flux de déplacements domicile-travail entre cette ville et Trois-Rivières pourrait ainsi changer au cours des prochaines années.

Outre Trois-Rivières, les principales zones d'où proviennent les travailleurs de l'extérieur de la région sont les MRC d'Asbestos (9 % des arrivées), de l'Amiante (5 % des arrivées), d'Acton (5 % des arrivées), du Bas-Richelieu (4 % des arrivées), des Maskoutains (4 % des arrivées), et de l'ancienne MRC du Centre de la Mauricie (4 % des arrivées).

Parmi les principaux pôles de destination pour les travailleurs résidant au Centre-du-Québec, la MRC des Maskoutains, la Communauté urbaine de Montréal et la Communauté urbaine de Québec se distinguent avec respectivement 11 % (1 090), 9 % (900) et 6 % (610) des départs de la région.

³⁰ MINISTÈRE DES TRANSPORTS DU QUÉBEC, *La mobilité des personnes dans la région de Trois-Rivières, Sommaire des résultats de l'enquête origine-destination 2000*, Service de la modélisation des systèmes de transport, 2001, 109 p.

TABLEAU V

Liste des origines et des destinations en dehors du Centre-du-Québec

(Tiré de : Université de Sherbrooke et Géoimage Solutions Inc. (2008))

Zones	Départs		Arrivées	
	Total	%	Total	%
Acton (MRC)	440	5	490	5
Asbestos (MRC)	330	3	920	9
Communauté urbaine de Montréal	900	9	315	3
Communauté urbaine de Québec	610	6	255	2
L'Amiante (MRC)	410	4	545	5
La Beauce (région de)	20	0	30	0
La Haute-Yamaska (MRC)	80	1	55	1
La Vallée-du-Richelieu (MRC)	90	1	125	1
Lajemmerais (MRC)	145	1	55	1
Lanaudière (Région)	95	1	170	2
Laurentides (Région)	80	1	75	1
Laval (Ville)	100	1	25	0
Le Bas-Richelieu (MRC)	520	5	420	4
Le Centre-de-la-Mauricie (ancienne MRC)	195	2	460	4
Le Val-Saint-François (MRC)	445	5	330	3
Les autres MRC de l'Estrie	55	1	135	1
Les autres MRC de la Montérégie	245	3	110	1
Les Maskoutains (MRC)	1 090	11	400	4
Lévis (Ville)	150	2	150	1
Longueuil (Ville)	335	3	75	1
Lotbinière (MRC)	410	4	280	3
Maskinongé (MRC)	80	1	295	3
Sherbrooke (Ville)	400	4	285	3
Trois-Rivières (Ville)	2 450	25	4 450	43
Total	9 675	100	10 450	100

Bécancour, Nicolet et Drummondville constituent les trois principaux pôles générateurs de déplacements pour le travail entre le Centre-du-Québec et les autres régions. Bécancour et Nicolet interagissent davantage avec la Mauricie, tandis que les échanges avec Victoriaville se font surtout avec les MRC situées au sud. Dans le cas de Drummondville, les échanges sont plus importants avec les MRC situées au sud-ouest (Les Maskoutains, Acton).

TABLEAU VI

Principales arrivées dans le Centre-du-Québec

(Tiré de : Université de Sherbrooke et Géoimage Solutions Inc. (2008))

Origines	Destinations	Nombre de déplacements
Trois-Rivières	Bécancour	2 880
Trois-Rivières	Nicolet	760
Acton	Drummondville	330
Shawinigan	Bécancour	300

TABLEAU VII

Principaux départs du Centre-du-Québec

(Tiré de : Université de Sherbrooke et Géoimage Solutions Inc. (2008))

Origines	Destinations	Nombre de déplacements
Bécancour	Trois-Rivières	1 080
Drummondville	Les Maskoutains	585
Nicolet	Trois-Rivières	375

4.2.2. Déplacements à l'intérieur de la région

Au Centre-du-Québec, Drummondville et Victoriaville sont les deux pôles générant le plus de déplacements domicile-travail. Dans ces zones, 80 % des travailleurs occupent un emploi local. Le taux d'attraction³¹ est de 1,12 à Drummondville et de 1,09 à Victoriaville, et le taux de départ³² y est assez faible variant entre 0,17 et 0,23.

Si on observe les déplacements domicile-travail entre ces villes et les autres zones de la région, certains patrons de déplacements ressortent de façon particulière. Dans les MRC d'Arthabaska et de l'Érable, le corridor de la route 116 constitue un axe de déplacements domicile-travail important qui traverse les villes de Warwick, Victoriaville, Princeville et Plessisville. Ainsi, plus de 1 400 travailleurs quittent Victoriaville pour aller travailler soit à Warwick ou Princeville. À l'inverse, 530 résidents de Princeville viennent travailler à Victoriaville. Le secteur de la MRC d'Arthabaska situé à l'est de Victoriaville, soit principalement dans les municipalités de Saint-Christophe-d'Arthabaska, Saint-Norbert-d'Arthabaska et Chesterville fournit environ 1 245 travailleurs aux employeurs de Victoriaville.

Dans la MRC de Drummond, un axe sud-ouest – nord-est correspondant à celui de la route 122 et de l'autoroute 20 draine une grande quantité de travailleurs entre les zones de Saint-Germain-de-Grantham, Drummondville, Saint-Cyrille-de-Wendover et Notre-Dame-du-Bon-Conseil. En effet, plus de 1 150 personnes de Saint-Cyrille-de-Wendover et plus de 900 de Saint-Germain-de-Grantham viennent travailler à Drummondville. Les municipalités du sud et de l'ouest de la MRC de Drummond, dont Saint-Majorique, Saint-Guillaume, Wickham, L'avenir, etc., fournissent ensemble plus de 1 845 travailleurs aux employeurs de Drummondville. Drummondville attire aussi environ 515 travailleurs des secteurs de Notre-Dame-du-Bon-Conseil et de Sainte-Brigitte-des-Saults. Les travailleurs qui partent de Drummondville, quant à eux, se dirigent principalement chez les employeurs de Saint-Germain-de-Grantham (605 travailleurs).

Deux grands axes de déplacement domicile-travail

Deux axes ressortent plus

particulièrement à

l'intérieur de la région :

l'axe Plessisville – War-

wick (route 116) et l'axe

Notre-Dame-du-Bon-

Conseil – Saint-Germain-

de-Grantham (route 122

et autoroute 20)

³¹ Taux d'attraction : rapport du nombre d'emplois dans la zone sur le nombre de travailleurs résidant dans la zone. Par exemple, si le rapport est supérieur à 1, la zone offre plus d'emplois qu'elle n'a de travailleurs.

³² Taux de départ : Proportion des travailleurs d'une zone qui quittent cette zone pour leur travail.

4.2.3. Distance de navettage

D'après des données de Statistique Canada sur l'estimation du kilométrage parcouru par la population entre leur domicile et leur lieu de travail³³, en 2006, les Victoriavillois et les Drummondvillois parcouraient respectivement une distance médiane de navettage de 3,1 km et de 3,8 km. En comparaison, la distance médiane de navettage des Montréalais et des Québécois était de 5,8 km et 6,1 km respectivement, tandis qu'à Rimouski, elle était de 3,7 km, à Saint-Hyacinthe, 3,5 km, et Shawinigan, 6,1 km.

Évidemment, les travailleurs qui habitent les municipalités périphériques aux villes de Victoriaville et Drummondville doivent parcourir une plus grande distance pour se rendre au travail. Par exemple, la distance de navettage médiane pour la population active de Saint-Majorique-de-Grantham était de 8,5 km, tandis qu'elle s'élevait à 14,3 km pour celle habitant Saint-Lucien. La même problématique se dessine avec les travailleurs des autres secteurs ruraux de la région. Par exemple les travailleurs de la ville de Bécancour doivent parcourir une distance de navettage médiane de 10,9 km, ceux de Chesterville, 15,6 km.

Distance de navettage à Drummondville et Victoriaville

En 2006, 50 % des citoyens de Victoriaville et Drummondville parcouraient une distance de navettage de 4 km et moins.

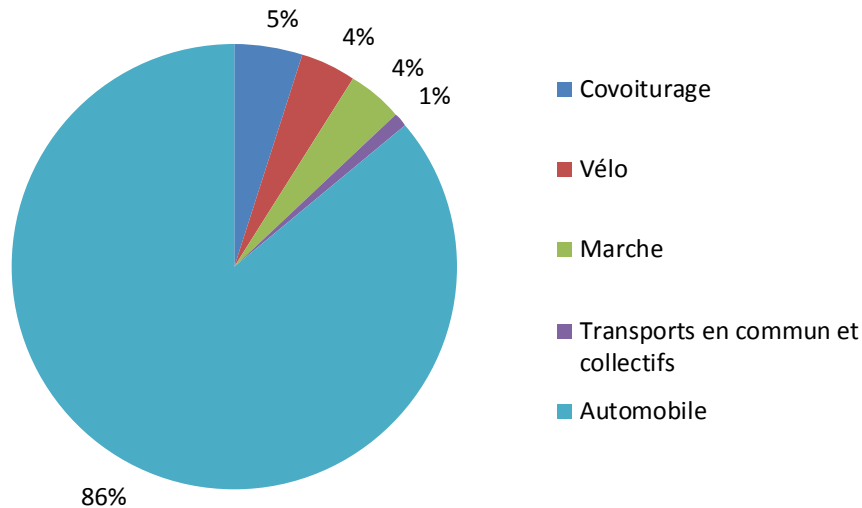
4.2.4. Modes de transport

Dans les deux prochaines sections, *Modes de transport* et *Stationnement au travail*, nous avons utilisé, entre autres, des informations recueillies lors d'un sondage que nous avons réalisé auprès de 54 employeurs de la région. Ce sondage est abordé plus en détails au chapitre 5 et en annexe.

Le sondage réalisé par le CRECQ montre bien la forte dépendance à l'automobile chez les travailleurs de la région pour leurs déplacements domicile-travail. En effet, on constate qu'en moyenne, près de 86 % des travailleurs chez les organisations sondées se rendent au travail avec leur voiture (Figure 1), alors que seulement 6 % utilisent le covoiturage. Ensemble, la marche et le vélo touchent en moyenne 8 % des travailleurs et les transports en commun ou collectifs, 1 %. Dans le cas du vélo et de la marche, les répondants incluaient les employés qui utilisent ces modes de transport de façon saisonnière ou permanente.

³³ STATISTIQUES CANADA *Lieu de travail et déplacement entre le domicile et le travail, Recensement de 2006*, [En ligne], 2008
[\[http://www12.statcan.ca/census-recensement/2006/dp-pd/hlt/97-561/Index-fra.cfm\]](http://www12.statcan.ca/census-recensement/2006/dp-pd/hlt/97-561/Index-fra.cfm).

FIGURE 1
Modes de transport utilisés pour se rendre au travail
 (Source : Sondage du CRECQ, mai 2012)



Il est intéressant de noter que les résultats pour le vélo au Centre-du-Québec se comparent avantageusement à ceux qu’on observait en 2006 à Sherbrooke³⁴ et Trois-Rivières³⁵, où la part modale du vélo dans les déplacements vers le travail était d’environ 1,4 % et 0,9 % respectivement.

Des différences plus marquées ressortent toutefois lorsque l’on compare des municipalités qui montrent des situations géographiques plus particulières. Par exemple, dans la ville de Plessisville, qui s’étend sur un petit territoire densément peuplé d’à peine plus de 4 km², 17 % de la population utilisent le transport actif, c’est-à-dire la marche et le vélo, pour leurs déplacements pour le travail. À l’inverse, seulement 4 % des travailleurs de la ville de Bécancour, un grand territoire à faible densité de population et situé à proximité de Trois-Rivières, utilisent ces modes de transport entre leur domicile et le travail (Figure 1).

Forte dépendance à l’automobile pour le travail

On compte 0,67 véhicules de promenades par habitant au Centre-du-Québec et plus de 85% des travailleurs centricois se rendent au travail seul au volant de leur voiture.

³⁴ VÉLO QUÉBEC, *L’état du vélo au Québec en 2010 – Zoom sur Trois-Rivières*, Montréal, 2010, 16 p.

³⁵ VÉLO QUÉBEC, *L’état du vélo au Québec en 2010 – Zoom sur Sherbrooke*, Montréal, 2010, 16 p.

Selon les données de Statistiques Canada, en 2006, à Drummondville et Victoriaville, le transport en commun était utilisé par seulement 1,1 % et 0,5 % des travailleurs respectivement.³⁶ Dans les autres secteurs de la région, où l'on retrouve souvent un système de transport collectif en milieu rural, la proportion des travailleurs utilisant ce mode de transport était pratiquement nulle.

En ce qui concerne le covoiturage, moins de 6 % des travailleurs optaient pour cette option dans les principales villes du Centre-du-Québec. Si on tient compte des territoires de MRC, la situation demeure similaire à celle observée pour les villes.

Le sondage du CRECQ fait ressortir que la dépendance à l'automobile serait un peu plus forte chez les employés du secteur « service à la production ». Ce secteur regroupe entre autres les services financiers et d'assurances, les services professionnels et différents services administratifs et de soutien, et il semble, en effet, que les employés qui y travaillent sont souvent soumis à un code vestimentaire particulier et/ou doivent effectuer régulièrement des déplacements dans le cadre du travail.

Lors de sondages internes effectués auprès des employés du CSSS de Drummond (600 répondants)³⁷ et du CLSC Suzor-Côté à Victoriaville (80 répondants)³⁸ dans le cadre du programme 0-5-30, entre 3 % et 5 % ont déclaré s'être rendu au travail à pied au moins une fois par semaine, en moyenne, durant la saison précédant le sondage. Concernant le vélo, de 1 % à 5 % des répondants avouent l'avoir utilisé au moins une fois par semaine pour se rendre au travail durant la même période. Il convient de noter que près des deux tiers (65 % à 72 %) des répondants déclarent qu'il leur est impossible de se rendre au travail en vélo.

³⁶ STATISTIQUES CANADA. *Lieu de travail et déplacement entre le domicile et le travail, Recensement de 2006*, [En ligne], 2008.

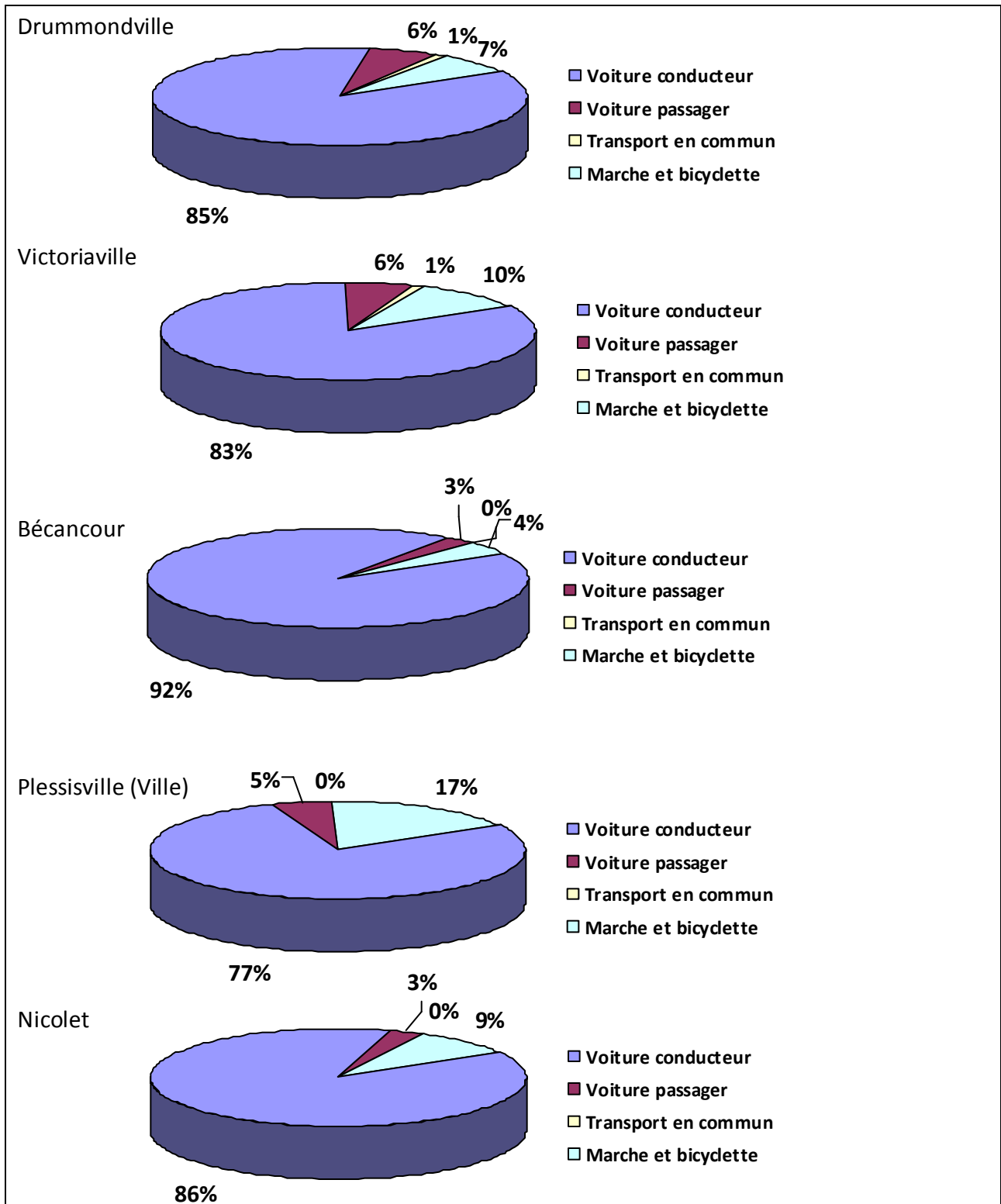
[<http://www12.statcan.ca/census-recensement/2006/dp-pd/hlt/97-561/Index-fra.cfm>].

³⁷ CSSS DRUMMOND (2012). Données fournies par courriel par Jean-François Lamoureux, kinésiologue.

³⁸ CSSS D'ARTHABASKA ET DE L'ÉRABLE (2012). Données fournies par Martine Fréchette, coordonnatrice de la santé publique.

FIGURE 2

Principaux modes de transport utilisés pour les déplacements domicile-travail dans quatre villes du Centre-du-Québec en 2006



4.2.5. Stationnement au travail

Parmi les 54 employeurs interrogés par le CRECQ lors de son sondage, 26 % (14 employeurs) ont affirmé vivre une problématique reliée au stationnement des véhicules des employés. Presque tous ces employeurs offrent un stationnement pour les employés. Seulement trois (3) employeurs, tous situés dans un centre-ville, n'offrent pas d'espace de stationnement, mais un seul parmi eux défrayait les coûts pour le stationnement des employés.

Globalement, les problématiques soulevées touchent le manque d'espaces de stationnement (20 % des employeurs), et/ou les frais supplémentaires à déboursier pour l'achat de vignettes municipales ou la location d'espaces de stationnement (11 % des employeurs) (Tableau VIII)

TABLEAU VIII
Problématiques de stationnement soulevées lors du sondage du CRECQ

Situation vécue		Nombre d'employeurs
Offrent des espaces de stationnement à leurs employés (51 employeurs)	Stationnement insuffisant (manque d'espace)	11
	Frais supplémentaires à payer	5
N'offrent pas d'espaces de stationnement (3 employeurs)	Frais supplémentaires à payer	1

Dans près de la moitié des cas, le manque d'espace de stationnement correspond à certaines périodes de l'année. L'hiver est particulièrement problématique.

Fait à noter pour les employeurs sondés, les problèmes de stationnement ne semblent pas confinés aux centres-villes, mais peuvent toucher tous les secteurs urbains.

5. PORTRAIT DES BESOINS ET PERCEPTIONS DES EMPLOYEURS DU CENTRE-DU-QUÉBEC EN CE QUI CONCERNE LA MOBILITÉ DURABLE

5.1. Sources de données

Pour réaliser une analyse du potentiel de développement de la mobilité durable des travailleurs au Centre-du-Québec, l'utilisation des données secondaires (données disponibles) ne suffit pas, puisque ces données ne nous renseignent pas suffisamment sur les besoins, motivations et contraintes des employeurs de la région à l'égard de la mobilité durable. Nous avons donc effectué un sondage auprès de 54 employeurs de la région. Bien qu'un nombre supérieur d'employeurs sondés aurait donné des pourcentages plus représentatifs, ce sondage donne toutefois un aperçu assez fiable de la priorité que les employeurs de la région accordent à la mobilité durable de leurs employés. La méthodologie et le questionnaire complet du sondage se retrouvent aux annexes 1 et 2.

5.2. Priorité accordée à la mobilité durable

La moitié (50 %) des 54 intervenants que nous avons interrogés ont déclaré que leur organisation accordera une priorité moyenne ou haute à la mobilité durable de leurs employés au cours des prochaines années. Seulement 6 % cependant ont affirmé donner une haute priorité à cet enjeu. Les résultats par MRC ou par zone (parc industriel, centre-ville, autres) demeurent fidèles à ce portrait global.

5.2.1. Selon la taille de l'organisation

Des différences apparaissent toutefois lorsque l'on découpe l'information selon la taille des employeurs. En général, les plus gros employeurs accordent une plus grande importance à la mobilité durable de leurs employés. En effet, dans les organisations de 200 employés et plus, 65 % des répondants déclaraient que leur organisation accordera une haute ou une moyenne priorité aux actions de mobilité durable au cours des prochaines années, tandis que chez les organisations de moins de 200 employés, la proportion des répondants ayant fourni ces réponses (haute et moyenne priorité) est de 43 %. Il est à noter que dans les deux cas, pas plus de 5 % ou 6 % des employeurs donneront une haute priorité à cet enjeu.

FIGURE 3

Niveau de priorité qui sera accordé à la mobilité durable des employés au cours des prochaines années par les employeurs

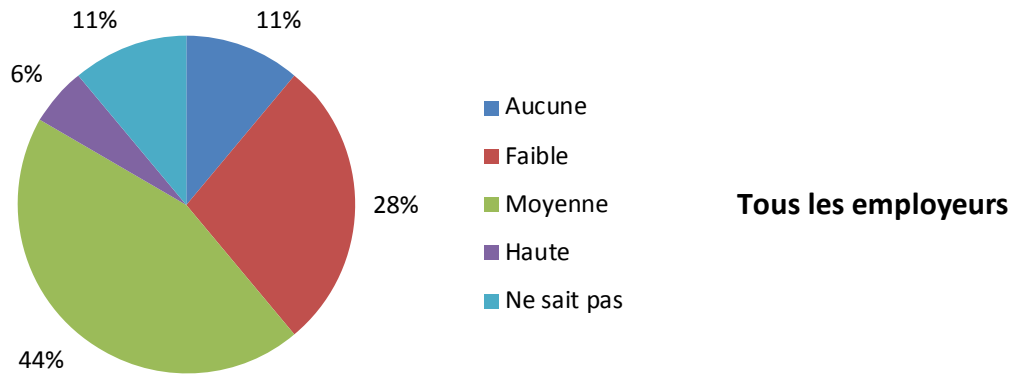
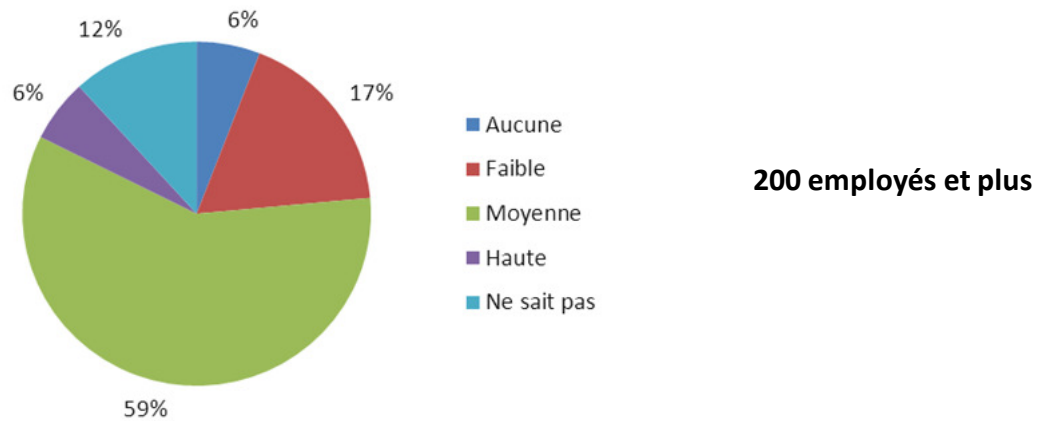


FIGURE 4

Niveau de priorité qui sera accordé à la mobilité durable des employés au cours des prochaines années par les employeurs de 200 employés et plus (17 employeurs)

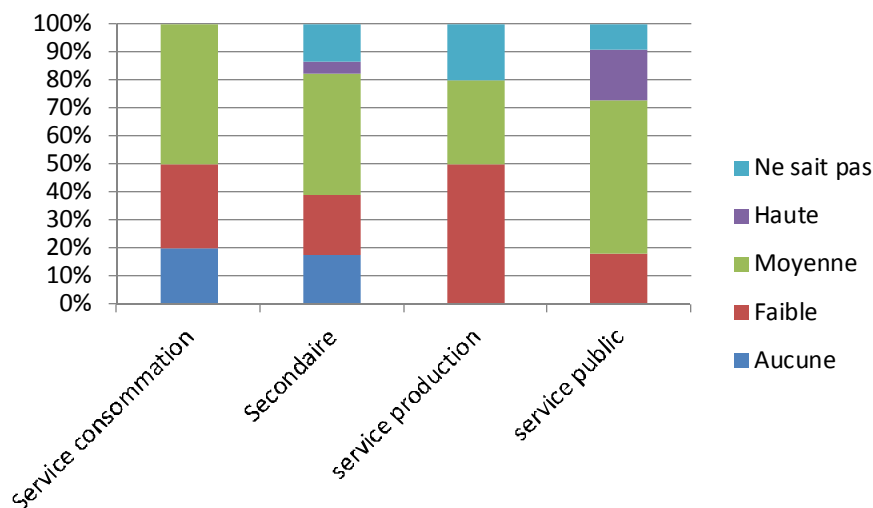


5.2.2. Selon le secteur d'activité

On dénote un intérêt plus marqué pour la mobilité durable des employés dans le secteur du service public où 73 % des répondants ont répondu qu'ils accorderont une moyenne ou haute priorité à la mobilité durable des employés au cours des prochaines années. Ce résultat est probablement dû au fait que, parmi les quelques répondants de ce secteur d'activité, on retrouve les deux CEGEP qui vivent une situation problématique au niveau du stationnement, et le CSSS d'Artahbaska-Érable, déjà sensibilisé aux bienfaits sur la santé des transports actifs et où des actions de promotion en ce sens ont déjà été réalisées.

FIGURE 5

Niveau de priorité qui sera accordé à la mobilité durable des employés au cours des prochaines années par les employeurs, selon le secteur d'activité



La mobilité durable..., d'abord au sein des grandes institutions publiques

Selon le sondage du

CRECQ, la priorité accordée à la mobilité durable

est plus grande chez les gros employeurs et au

sein du secteur des services publics.

5.2.3. Selon la problématique de stationnement

Sur les 11 intervenants sondés qui doivent gérer un manque de stationnement, 8 déclarent que leur entreprise ou institution accordera une priorité moyenne à la mobilité durable de leurs employés au cours des prochaines années. Un seul intervenant a mentionné que son organisation en ferait une haute priorité, tandis que 2 autres avouaient ne pas savoir si la mobilité durable faisait partie des priorités de leur organisation. Aucun intervenant n'a choisi les réponses « faible priorité » ou « aucune priorité ».

Chez les employeurs dont l'espace de stationnement est adéquat, 48 % ont déclaré que leur organisation n'accordera aucune priorité ou une faible priorité aux actions de mobilité durable de leurs employés, et 38 % (15/40) croient que leur organisation leur accordera une moyenne priorité, et 5 % (2/40) une haute priorité.

FIGURE 6

Priorité accordée à la mobilité durable chez les employeurs dont l'espace de stationnement est insuffisant (11 répondants)

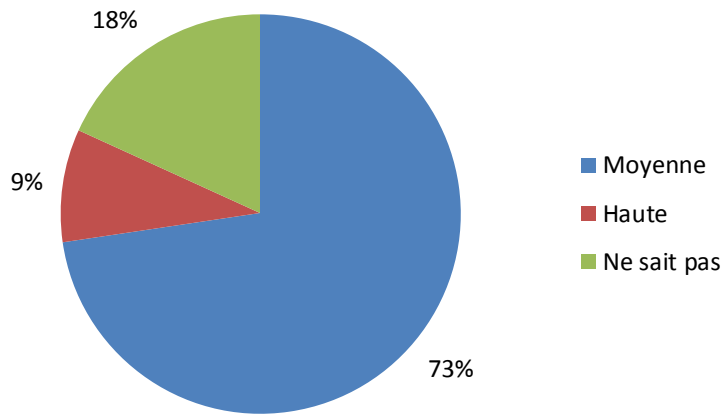
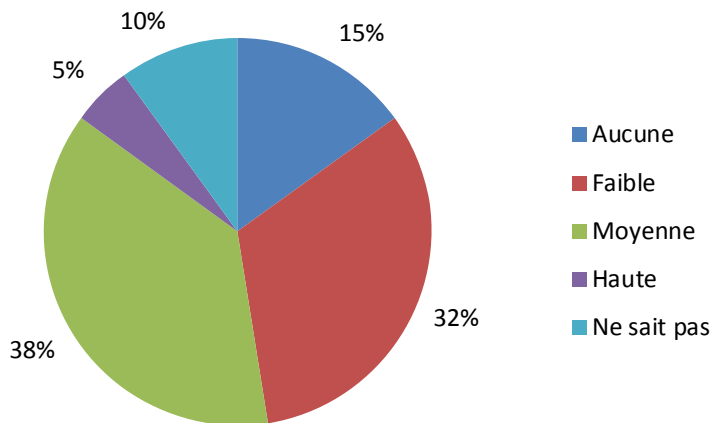


FIGURE 7

Priorité accordée à la mobilité durable pour les employeurs dont l'espace de stationnement est suffisant (40 répondants)



Problèmes de stationnement et intérêt pour la mobilité durable

Selon le sondage du

CRECQ, les employeurs

vivant des problèmes de

stationnement semblent

accorder une plus grande

priorité à la mobilité du-

nable de leurs employés.

On remarque ainsi que les problématiques de stationnement ont une influence sur la motivation des employeurs envers la mobilité durable. Il est important de noter que cette influence semble davantage liée au manque d'espace de stationnement plutôt qu'au fait de payer des frais supplémentaires pour le stationnement des employés. En effet, sur les 7 organisations qui doivent payer de tels frais, 2 n'accorderont qu'une faible priorité à la mobilité durable et 2 autres intervenants n'étaient pas en mesure de répondre à la question.

Parmi ces 11 employeurs, 5 ont identifié d'autres raisons que leur problème de stationnement pour favoriser les moyens de transport durable chez leurs employés. Les bienfaits pour la santé et la qualité de vie ont été mentionnés à trois reprises.

5.3. Perceptions des modes de transport durable

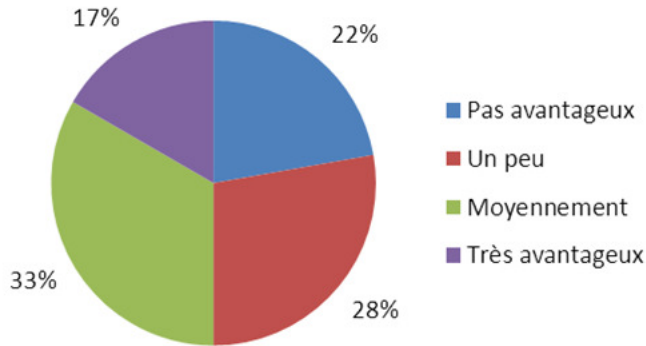
5.3.1. Transport actif (vélo, marche, etc.)

Pour 50 % des répondants, les actions visant à favoriser le transport actif seraient moyennement ou très avantageuses pour leur organisation. L'intérêt est plus marqué dans les organisations de 200 employés et plus (71 %) que dans celle de 50 à 199 employés (41 %). Une différence apparaît de façon encore plus nette entre le secteur « service public » où 82 % des répondants ont répondu moyennement à très avantageux pour cette option de mobilité durable, et le «service à la consommation» où seulement 30 % voient un intérêt (moyennement et très avantageux) pour l'option.

Le transport actif recueille la plus forte proportion de réponses favorables dans Nicolet-Yamaska et la plus faible dans Bécancour.

FIGURE 8

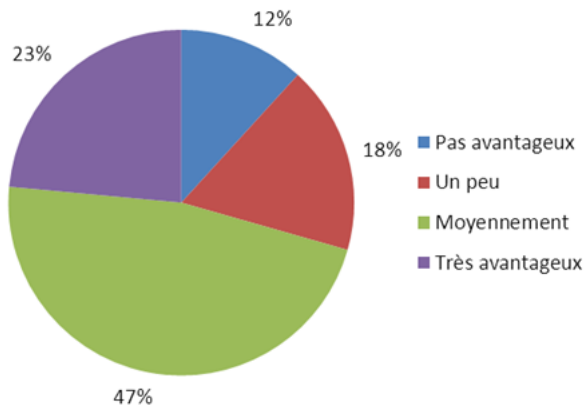
Opinion des répondants sur les avantages du transport actif pour les déplacements domicile-travail



Tous les employeurs

FIGURE 9

Opinion des répondants sur les avantages du transport actif pour les déplacements domicile-travail – employeurs de 200 employés et plus (17 employeurs)



200 employés et plus

FIGURE 10

Opinion des répondants sur les avantages du transport actif pour les déplacements domicile-travail, selon le secteur d'activité

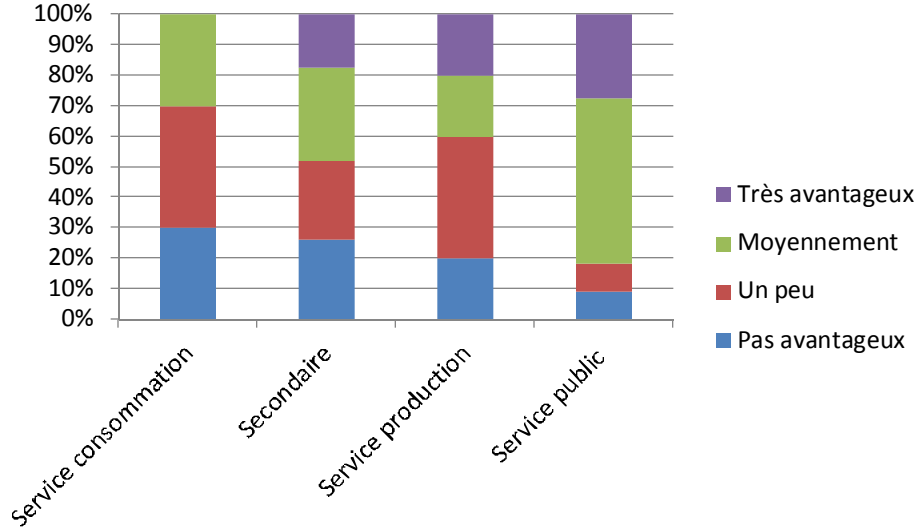
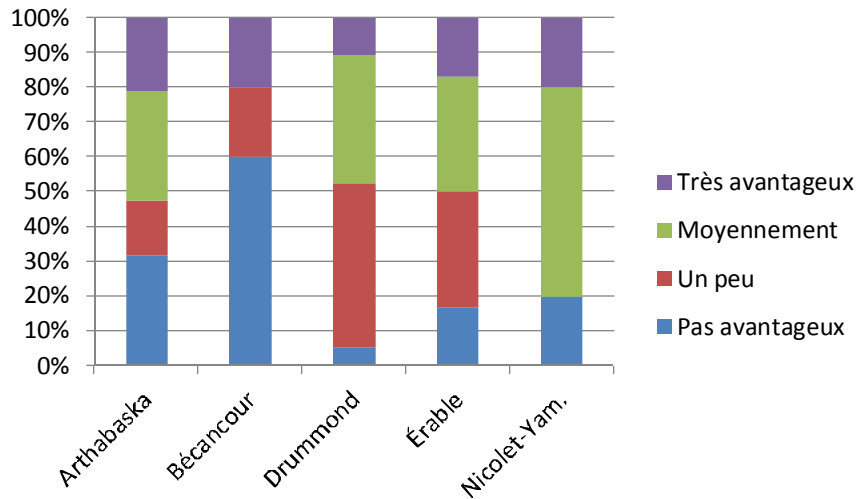


FIGURE 11

Opinion des répondants sur les avantages du transport actif pour les déplacements domicile-travail, selon la MRC



5.3.2. Covoiturage

Dans le cas du covoiturage, 46 % des répondants voient un avantage (moyennement ou très avantageux) à le favoriser auprès de leurs employés. Notons tout de même que 33 % considèrent que cette option ne serait pas avantageuse du tout pour leur organisation. Encore une fois, ce sont les employeurs de 200 employés et plus qui démontre le plus grand intérêt pour le covoiturage (moyennement ou très avantageux), bien que l'écart avec les organisations de 50 à 199 employés demeure faible, soit 53 % contre 44 %.

Les employeurs de la MRC de Bécancour et du secteur de « service à la consommation » sont les moins favorables au covoiturage pour leur organisation avec respectivement 0 % et 20 % de répondants qui croient que cette option serait de moyennement à très avantageuse, tandis que dans la MRC de Nicolet-Yamaska, tous (100 %) étaient favorables (moyennement ou très avantageux) au covoiturage pour leur organisation.

FIGURE 12
Opinion des répondants sur les avantages du covoiturage pour les déplacements domicile-travail

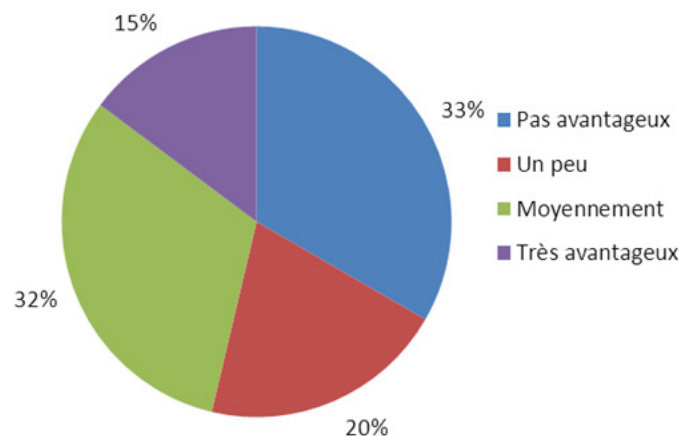


FIGURE 13

Opinion des répondants sur les avantages du covoiturage pour les déplacements domicile-travail, selon le secteur d'activité

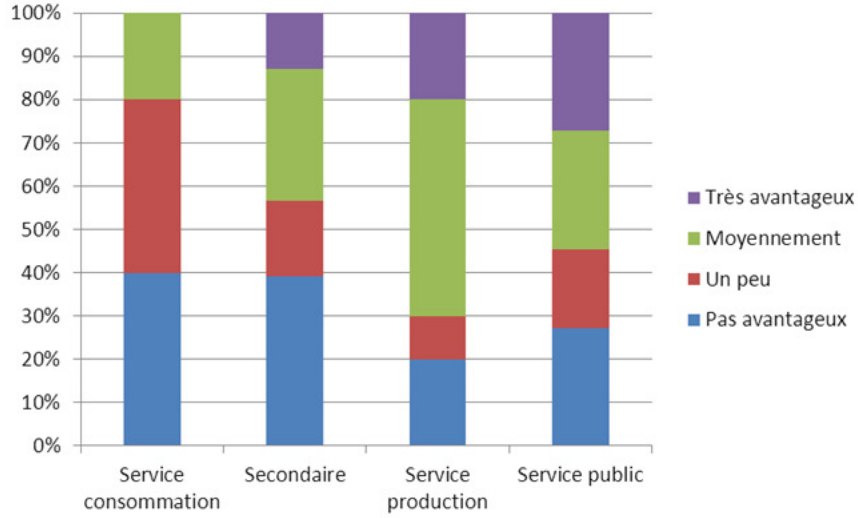
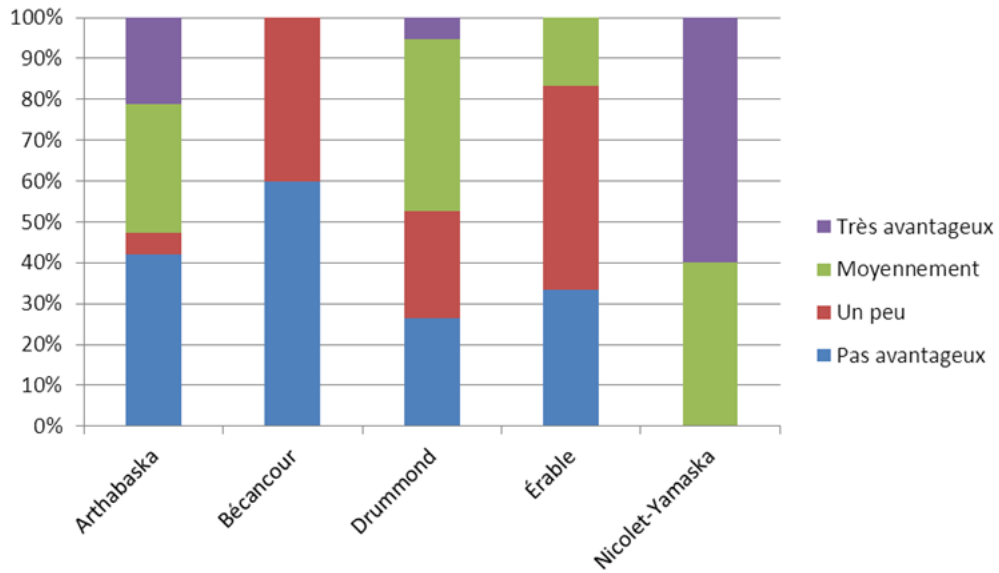


FIGURE 14

Opinion des répondants sur les avantages du covoiturage pour les déplacements domicile-travail, selon la MRC



5.3.3. Transport en commun (urbain) et transport collectif (rural)

Comme il fallait s’y attendre, pour une bonne partie des répondants, le transport en commun (urbain) et surtout le transport collectif (rural) représentent des options qui ne s’appliquent pas à leur situation.

Dans le cas du transport collectif (rural), 76 % des employeurs ont déclaré que cette option ne s’applique pas ou ne serait pas avantageuse pour leur organisation. Seulement 6 % y verraient clairement un avantage à favoriser cette option chez leurs employés (Tableau IX). Bien qu’il soit essentiellement limité aux zones urbaines de Drummondville et Victoriaville, le transport en commun (urbain) est une option un peu plus populaire auprès des employeurs sondés. En effet, on retrouve tout de même 21 % des répondants qui considèrent moyennement ou très avantageuses les actions visant à favoriser le transport en commun (urbain) dans leur organisation (Tableau X).

Les transports en commun et collectif pour le travail

Pour une majorité des employeurs sondés, le transport en commun et le transport collectif (rural) ne représentent pas des solutions avantageuses pour la mobilité des employés dans les conditions actuelles

TABLEAU IX

Perception des répondants sur les avantages pour leur entreprise des actions visant à favoriser le transport en commun

	Transport en commun (urbain)						Total
	Pas avantageux	Un peu	Moyennement	Très avantageux	Ne s’applique pas	Ne sait pas	
N. d’employeurs	13	8	9	2	21	1	54
%	24	15	17	4	39	2	100

TABLEAU X

Perception des répondants sur les avantages pour leur entreprise des actions visant à favoriser le transport collectif

	Transport collectif (rural)						
	Pas avantages	Un peu	Moyenne-ment	Très avantages	Ne s'applique pas	Ne sait pas	Total
N. d'employeurs	13	3	1	2	27	7	53
%	25	6	2	4	51	13	100

5.3.4. Télétravail

Pour 62 % des répondants, le télétravail n'apporterait aucun avantage ou ne s'applique pas à leur organisation. Certains ont affirmé avoir des employés pratiquant déjà le télétravail, mais qu'il leur serait très difficile ou impossible de le favoriser davantage auprès des autres employés.

TABLEAU XI

Perception des répondants sur les avantages pour leur entreprise des actions visant à favoriser le télétravail

	Télétravail						
	Pas avantages	Un peu	Moyenne-ment	Ne s'applique pas	Ne sait pas	Total	
N. d'employeurs	23	8	9	10	4	54	
%	43	15	17	19	7	100	

5.4. Contraintes à la mobilité durable

5.4.1. Employeurs

Les répondants au sondage du CRECQ ont soulevé plusieurs contraintes à surmonter pour favoriser les options qu'ils considéraient moyennement ou très avantageuses pour leur organisation. Voici les réponses ayant été mentionnées le plus fréquemment :

1. Horaires de travail variés ou irréguliers (19 % des réponses);
2. Dispersion géographique des employés (19 % des réponses);
3. Difficulté de sensibiliser ou convaincre les employés d'adopter les options de mobilité durable (17 % des réponses);
4. Isolement ou éloignement du milieu de travail (7 % des réponses);
5. Absence ou insuffisance des services municipaux pour le transport en commun ou collectif (7 % des réponses);
6. Employés qui doivent faire des déplacements fréquents pour le travail (5 % des réponses).

5.4.2. Employés

Nous détenons peu de données sur les contraintes à la mobilité durable vécues et exprimées par les travailleurs du Centre-du-Québec. Des sondages internes effectués auprès d'employés du CSSS de Drummond (600 répondants)³⁹ et du CLSC Suzor-Côté à Victoriaville (80 répondants)⁴⁰ montrent toutefois qu'il est difficile pour une majorité de répondants de se rendre au travail en utilisant les modes de transport actif (Tableau XII). Une partie de ces employés doivent se rendre au domicile des bénéficiaires ou dans les différentes installations de leur organisation localisées dans d'autres secteurs de la ville ou d'autres municipalités.

³⁹ CSSS DRUMMOND (2012). Données sur l'utilisation des transports actifs par les employés du CSSS Drummond, courrier électronique transmis par Jean-François Lamoureux, CSSS Drummond, 18 mai 2012.

⁴⁰ CSSS D'ARTHABASKA-ET-DE-L'ÉRABLE (2010). Données sur l'utilisation des transports actifs par les employés du CLSC Suzor-Côté, courrier électronique transmis par Martine Fréchette, CSSS d'Arthabaska-et-de-l'Érable, 18 mai 2012

TABLEAU XII

Utilisation des modes de transport actif au sein des employés du CSSS Drummond et du CLSC Suzor-Côté (CSSS d'Arthabaska-et-de-l'Érable)

	CSSS Drummond		CLSC Suzor-Côté	
	Marche	Vélo	Marche	Vélo
En moyenne une fois par semaine	5 %	5 %	3 %	1 %
En moyenne moins d'une fois par semaine	4 %	3 %	3 %	3 %
Non, mais prêt à le faire	7 %	17 %	5 %	9 %
Ne désire pas le faire	19 %	28 %	18 %	23 %
Impossible de le faire	65 %	48 %	72 %	65 %

À la Ville de Victoriaville, qui a participé activement à la mobilisation estivale *Au boulot sans ma voiture*, on souligne qu'une des difficultés à surmonter pour favoriser la mobilité durable des employés est de convaincre les employés qui se rendent habituellement à la maison pour le dîner en utilisant leur automobile d'apporter leur lunch et de dîner sur leur lieu de travail. Le désir de dîner dans le confort de la maison peut donc constituer une contrainte au développement de la mobilité durable pour les déplacements domicile-travail.

Enquête sur le transport en commun (collectif) à Drummondville

Selon une enquête réalisée par Statistique Canada en 2009 à Drummondville⁴¹, les personnes salariées semblent moins utiliser le transport en commun parmi les différents groupes sondés. Plus de 96 % des personnes de ce groupe ont affirmé n'avoir jamais utilisé ce service durant l'année précédant le sondage. Ce sont les personnes de la catégorie étudiant/en recherche d'emploi qui ont obtenu le plus haut taux d'utilisation du transport en commun. En général, à Drummondville, la fréquence d'utilisation du transport en commun est inversement proportionnelle au revenu brut des ménages, tandis que le nombre de véhicules par ménage augmente proportionnellement au revenu des ménages.

Parmi les raisons invoquées pour ne pas utiliser le transport en commun, plusieurs personnes ont mentionné que le service n'était pas nécessaire puisqu'ils utilisent leur automobile ou parce que le service n'est pas offert dans leur quartier. Bref, on en déduit facilement que, pour de nombreux citoyens, le transport en commun demeure une solution de dernier recours lorsqu'ils ne peuvent pas utiliser l'automobile.

⁴¹ STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la gestion des matières résiduelles, la mobilité et le transport collectif ainsi que les habitudes d'achat de la population de Drummondville et de Saint-Germain-de-Grantham, juin 2009*, CBE-121, Ottawa, août 2009, 104 p.

5.5. Mobilité et recrutement de travailleurs

Selon une enquête réalisée pour Emploi Québec en 2010⁴², le manque de candidats qualifiés, expérimentés ou compétents constitue la principale difficulté de recrutement de travailleurs vécue par les employeurs de la région. Notons tout de même que pour 8,3 % des employeurs sondés, l'éloignement du lieu de travail était ou avait été au cours de la dernière année une cause de difficulté de recrutement. Pour les employeurs qui prévoyaient embaucher au cours des 12 prochains mois, cette cause touchait 7,7 % des employeurs concernés. Les MRC de Bécancour⁴³ et de Nicolet-Yamaska⁴⁴ se démarquent, puisque environ 14 % et 10 % des employeurs respectivement y ont mentionné l'éloignement du lieu de travail comme étant une problématique lors du recrutement.

⁴² ÉCHO SONDAGE, *Les besoins de main-d'œuvre et de compétences au Centre-du-Québec*, Résultats d'une enquête menée auprès des entreprises de 5 employés et plus, enquête réalisée en partenariat avec la direction régionale d'Emploi-Québec, Centre-du-Québec, 2010, 47 p.

⁴³ ÉCHO SONDAGE, *Les besoins de main-d'œuvre et de compétences dans la MRC de Bécancour*, Résultats d'une enquête menée auprès des entreprises de 5 employés et plus, enquête réalisée en partenariat avec la direction régionale d'Emploi-Québec, Centre-du-Québec, 2010, 26 p.

⁴⁴ ÉCHO SONDAGE, *Les besoins de main-d'œuvre et de compétences dans la MRC de Nicolet-Yamaska*, Résultats d'une enquête menée auprès des entreprises de 5 employés et plus, enquête réalisée en partenariat avec la direction régionale d'Emploi-Québec, Centre-du-Québec, 2010, 14 p.

6. PORTRAIT DES OUTILS POUR FAVORISER LA MOBILITÉ DURABLE DES TRAVAILLEURS

Il existe de nombreux outils pour favoriser la mobilité durable dans les déplacements domicile-travail. Les outils présentés dans ce chapitre sont destinés aux employeurs ou aux intervenants qui œuvrent auprès d'eux. Certains peuvent correspondre à un mode de transport en particulier, d'autres à une problématique particulière liée à la mobilité durable des travailleurs (ex. : saines habitudes de vie).

Un employeur peut mettre en place ses propres mesures pour favoriser la mobilité durable de ses employés. Les possibilités sont immenses et certains des outils proposés dans le prochain chapitre constituent de véritables inventaires de ce qui peut être réalisé en milieu de travail, et des services disponibles pour aider les employeurs à cette fin. Il convient de préciser que pour assurer le succès de telles initiatives, il est préférable de procéder d'abord à une collecte d'informations sur les lieux de travail comprenant, entre autres, une analyse de l'accessibilité au milieu de travail et un sondage auprès des employés pour mieux connaître leurs motivations et leurs contraintes envers la mobilité durable.

Les municipalités peuvent également mettre en place plusieurs outils réglementaires ou fiscaux pour favoriser la mobilité durable sur leur territoire. Ces outils sont énumérés dans le guide *Aménagement et écomobilité* du ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire⁴⁵.

6.1. Outils de financement

Au Québec, le soutien financier aux initiatives en mobilité durable provient essentiellement du ministère des Transports (MTQ) et du ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs (MDDEP) par le Fonds d'action québécois pour le développement durable (FAQDD). Les programmes d'aide financière présentés ci-dessous s'adressent soit aux employeurs et/ou aux intervenants socioéconomiques qui peuvent œuvrer auprès d'eux.

⁴⁵ Isabelle BOUCHER et Nicolas FONTAINE, *L'aménagement et l'écomobilité, Guide de bonnes pratiques sur la planification territoriale et le développement durable*, ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire, coll. « Planification territoriale et développement durable », 2011, 232 p

Il existe d'autres programmes pour financer principalement les infrastructures et les équipements de transport collectif en milieu urbain ou rural, mais ils ne sont pas traités dans l'analyse puisqu'ils s'adressent d'abord aux MRC, municipalités et conférences régionales des élus, et concernent la gestion de l'offre en transport.

6.1.1. Programme d'aide gouvernementale aux modes de transport alternatif à l'automobile

Le MTQ offre ce programme, qui « vise à soutenir les initiatives favorisant le transport actif tel la marche et le vélo, les employeurs qui mettent en place des mesures afin d'encourager leurs employés à utiliser les transports collectif et actif, et finalement la promotion des modes de transport autres que l'automobile⁴⁶. Ce programme comprend trois volets :

Volet 1 — Transport actif. Ce volet vise à soutenir les initiatives favorisant les déplacements à pied et à vélo et s'adresse surtout aux administrations municipales et aux organismes à but non lucratif.

Dans ce volet, la réalisation d'un plan de mobilité active et un projet de développement et d'amélioration des réseaux cyclables et polyvalents pourraient être admissibles à une aide financière supplémentaire via le **Programme Véloce**⁴⁷. Les subventions versées dans le cadre de ce programme équivalent à 50 % des subventions établies par le Programme d'aide gouvernementale aux modes de transport alternatif à l'automobile, et s'ajoutent aux subventions de ce même programme hôte.

Volet 2 — Programmes-employeurs. Ce volet vise à soutenir la mise en place de mesures visant à réduire l'usage individuel de l'automobile en favorisant les modes de transport alternatif pour les déplacements de personnes aux fins de travail et d'études.

⁴⁶TRANSPORT QUÉBEC. [En ligne].

[http://www.mtq.gouv.qc.ca/portal/page/portal/entreprises/transport_collectif/programmes_aide].

⁴⁷ TRANSPORT QUÉBEC. [En ligne].

http://www.mtq.gouv.qc.ca/portal/page/portal/ministere/ministere/programmes_aide/route_verte/programme_veloce

Jusqu'en 2011, quatre types de subventions étaient disponibles dans ce volet :

1. **Projet visant l'analyse des besoins, le développement, la promotion, la mise en place et l'évaluation de mesures facilitant les déplacements vers les lieux de travail.**
Cette subvention sert, entre autres, à aider les employeurs de plus de 100 employés à défrayer les coûts des services d'un centre de gestion des déplacements pour l'élaboration de plans de déplacement en entreprise (PDE). Un employeur peut obtenir une subvention allant jusqu'à 50 % des dépenses liées à la réalisation du PDE.
2. **Fonctionnement des centres de gestion des déplacements (CGD)⁴⁸.**
Cette subvention qui couvre 75 % des dépenses admissibles peut être accordée aux CGD *afin de favoriser le développement du transport en commun et sa complémentarité avec d'autres formes de transport⁴⁹*. Cette aide est autorisée annuellement et versée sur présentation d'un plan d'affaires d'une durée de 3 ans. L'aide financière ne peut excéder 300 000 \$, jusqu'à concurrence de 100 000 \$ par année, pour la durée du plan d'affaires. Suivant la période initiale de 3 ans, l'aide est réduite à 60 % des dépenses admissibles.
3. **Projet de développement d'outils d'intervention, de gestion, de formation et de promotion à l'intention des intervenants en transport durable.**
4. **Projet visant la planification, la collecte d'information, la promotion et la délivrance d'un laissez-passer universel pour les déplacements vers les lieux d'études.**

Volet 3 — Promotion des modes de transport alternatif à l'automobile. Ce volet vise à soutenir les initiatives d'éducation, de sensibilisation et de promotion de l'ensemble des modes de transport alternatif à l'automobile en solo, comme la marche, le vélo, le transport collectif, le covoiturage, y compris le transport des personnes à mobilité réduite.

⁴⁸ CGD : organisme sans but lucratif dont la mission principale est d'agir à la gestion des déplacements auprès des entreprises et des établissements publics et parapublics.

⁴⁹ MINISTÈRE DES TRANSPORTS DU QUÉBEC, *Programme d'aide gouvernemental aux modes de transport alternatifs à l'automobile, modalités d'application 2007-2012*, 2012, 27 p.

*** Note :** Depuis le printemps 2011, le seul financement encore disponible dans le volet 2 était celui destiné au fonctionnement des centres de gestion des déplacements, mais depuis juin 2012, il n’y a plus de fonds dans les trois volets du programme. Nous ne savons pas encore si le programme sera reconduit en 2013 avec l’adoption de la futur politique québécoise sur la mobilité durable.

6.1.2. Programme Action-Climat

Ce programme, financé par le ministère du Développement durable, de l’Environnement et des parcs (MDDEP) et géré par le Fonds d’action québécois sur le développement durable, peut aider au financement de projets de lutte aux changements climatiques issus de la société civile. Pour 2012 et 2013, un montant de 500 000 \$ a été réservé à cette fin.

Ce programme s’adresse aux organismes à but non lucratif et aux coopératives. Les projets financés doivent se réaliser sur une durée maximum de deux ans et répondre aux objectifs suivants :

1. Sensibiliser le public de façon à ce que chacun comprenne ce qu’il peut faire concrètement dans ses activités quotidiennes pour réduire ses émissions de gaz à effet de serre (GES);
2. Accélérer les changements de comportements individuels pour susciter des changements collectifs au sein de la population québécoise.

Les promoteurs doivent miser sur un partenariat avec des organismes du milieu (non gouvernementaux) pour au moins 25 % du montage financier du projet. L’aide financière maximale accordée pour un projet d’envergure locale et régionale varie entre 50 000 \$ pour un projet d’un an et 100 000 \$ pour un projet de deux ans.

6.1.3. Autres outils financiers

D’autres outils peuvent indirectement aider à financer le développement de la mobilité durable des travailleurs, comme par exemple, le programme **ÉcoAction** d’Environnement Canada qui peut contribuer au financement de projets de réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Il existe également des programmes facilitant l'achat de véhicules électriques (ex. : programme **Roulez électrique**). Bien que l'achat d'un véhicule électrique puisse répondre à des critères de mobilité durable, cette action ne réduit pas la dépendance à l'auto-solo. Le programme *Roulez électrique* offre aux individus ou aux employeurs (entreprises, municipalités, OSBL) du Québec un rabais à l'achat ou à la location d'un véhicule hybride ou entièrement électrique. En 2012, le rabais accordé varie de 5 000 \$ à 8 000 \$ pour les véhicules entièrement électriques et les hybrides rechargeables. Un rabais de 1 000 \$ est accordé pour les véhicules hybrides non rechargeables et électriques à basse vitesse⁵⁰.

Enfin, le **Fonds municipal vert** de la Fédération canadienne des municipalités (FCM), en plus de financer des projets d'immobilisation, peut aider à financer des plans d'aménagement de quartiers durables ou de réductions des émissions de GES et des études de faisabilité.

6.2. Outils techniques

6.2.1. Tous les modes de transport alternatif à l'auto-solo

Le Défi Sans Auto

Il s'agit d'une activité de sensibilisation et de mobilisation pour favoriser l'utilisation des moyens de transport alternatif à l'auto-solo qui se tient dans le cadre de la journée internationale « En ville sans ma voiture » le 22 septembre de chaque année. En participant à cette activité, les employeurs volontaires bénéficient d'une trousse de campagne et d'outils de promotion (visuels). En 2011 et 2012, le Défi était ouvert à l'ensemble des organisations (industries, commerces et institutions) du Québec. Au Centre-du-Québec, Roche Centre-du-Québec, Hydro-Québec et un Centre jeunesse participaient au défi en 2012.

Le cocktail transport au travail

Cette section du site Internet d'**Équiterre** offre de nombreux conseils et outils pour les employeurs qui désirent favoriser la mobilité durable auprès de leurs employés⁵¹.

Les fiches du programme-employeur

Le Ministère des Transports du Québec a réalisé des fiches d'information destinées aux employeurs portant sur la mise en place d'un programme-employeur, c'est-à-dire un ensemble de mesures pour faciliter les déplacements des employés et diminuer l'usage de l'automobile⁵².

⁵⁰ *Québec roule à la puissance verte*, [En ligne].

[<http://www.vehiculeselectriques.gouv.qc.ca/particuliers/rabais.asp>].

⁵¹ ÉQUITERRE. [En ligne].

[<http://www.equiterre.org/solution/le-cocktail-transport-au-travail>].

⁵² [En ligne]

[http://www.mtq.gouv.qc.ca/portal/page/portal/Librairie/Publications/fr/transport_collectif/deplacements.pdf].

6.2.2. Le transport actif

Programmes de soutien de Vélo Québec

Le programme **Opération vélo-boulot**⁵³, géré par Vélo Québec, s'adresse aux employeurs du Québec et à leurs employés. Il fournit un encadrement aux personnes désireuses d'encourager l'utilisation du vélo pour se rendre au travail. En plus des outils disponibles sur son site Internet, Vélo-Québec offre des ateliers, cours et visites d'expertise en milieu de travail sur les différents aspects reliés à la pratique du vélo utilitaire et l'aménagement de stationnement pour vélo, l'entretien et la réparation de vélo, etc. Plusieurs employeurs de la région ont été approchés pour adhérer à ce programme.

Vélo Québec offre également le programme **À pied, à vélo, ville active**⁵⁴ qui s'adresse aux municipalités, et qui est susceptible de toucher les travailleurs. L'organisme propose aux municipalités une démarche facilitant l'aménagement d'environnements favorables à la marche et au vélo pour ainsi instaurer une culture du transport actif à l'échelle locale.

Programmes de promotion de saines habitudes de vie

Plusieurs employeurs de la région ont mis en place des initiatives touchant parfois la mobilité durable de leurs travailleurs sans que la mobilité durable, comme telle, en soit la motivation principale. Par exemple, jusqu'à maintenant, neuf employeurs du Centre-du-Québec ont adhéré au programme **0-5-30** visant à promouvoir de saines habitudes de vie au sein de leurs employés. Ce programme propose aux participants la combinaison 0 tabagisme, soit vivre dans un environnement sans fumée de tabac et ne pas fumer, 5 portions de fruits et légumes par jour, et 30 minutes d'activités physiques par jour. Cette dernière habitude de vie pourrait ainsi ouvrir la voie à la promotion des moyens de transport actif.

Quatre autres milieux de travail de la région ont entrepris les démarches en vue d'acquiescer la reconnaissance de la norme « **Entreprise en santé** ».

Les CSSS sont généralement responsables de la promotion de ces programmes auprès des employeurs.

⁵³ VÉLO QUÉBEC.v[En ligne].

[<http://www.velo.qc.ca/transport-actif/Operation-velo-boulot>] (31 juillet 2012).

⁵⁴ VÉLO QUÉBEC. [En ligne].

[<http://www.velo.qc.ca/transport-actif/a-pied-a-velo-ville-active>] (31 juillet 2012).

Formations, guides

Vélo Québec offre des formations ou ateliers sur l'utilisation du vélo pour se rendre au travail, l'aménagement de stationnements pour vélo, etc⁵⁵. Des guides en ligne sont aussi offerts par Kino Québec (*Augmentez vos actifs*)⁵⁶, Vélo Québec (*Guide entreprise vélosympathique*)⁵⁷ et section *ABC du transport actif* du site Internet)⁵⁸.

6.2.3. Le covoiturage

On retrouve en ligne de nombreux outils destinés à faciliter la mise en contact de personnes souhaitant pratiquer le covoiturage; ces outils agissent comme intermédiaires entre les membres inscrits. Le principe demeure sensiblement le même d'un système à l'autre : des personnes membres offrent des places dans leur voiture pour un trajet déterminé, d'autres demandent une place dans une voiture, et un logiciel effectue la correspondance entre ces personnes selon leur destination et d'autres critères comme la possibilité ou non de fumer dans le véhicule, de transporter un animal de compagnie, etc. Plusieurs entreprises ou organismes qui offrent ces outils de covoiturage sur Internet offrent souvent les mêmes services par téléphone.

L'outil de covoiturage en ligne qui semble le plus approprié pour les employeurs est sans doute **Le Réseau de Covoiturage**⁵⁹ opéré par une entreprise privée à caractère social. Cet outil permet aux employeurs de bénéficier de divers outils simples et efficaces de gestion des déplacements : site Internet adapté et personnalisé, module de gestion de stationnements incitatifs, programme de retour à domicile garanti, concours promotionnels, gestion des déplacements d'affaires (frais de déplacements et inventaire de l'empreinte carbone), logiciel de diagnostic sur les habitudes de déplacements, etc.

Les utilisateurs du Réseau de covoiturage sont libres de prendre les arrangements qui conviennent pour partager les coûts du transport, selon le contexte des trajets qu'ils feront avec leurs équipiers de covoiturage. Pour faciliter l'évaluation de ces coûts et établir une contribution financière juste et équitable entre conducteurs et passagers, le réseau met à la disposition des utilisateurs un calculateur de frais et de CO₂.

⁵⁵ VÉLO QUÉBEC. [En ligne].

[<http://www.velo.qc.ca/fr/expertise/Formations-en-entreprise>].

⁵⁶ KINO QUÉBEC. [En ligne].

[<http://www.kino-quebec.qc.ca/publications/augmentezvosactifs.pdf>].

⁵⁷ VÉLO QUÉBEC. [En ligne].

[http://www.velo.qc.ca/files/file/Guide_Entreprise.pdf].

⁵⁸ VÉLO QUÉBEC. [En ligne].

[<http://www.velo.qc.ca/transport-actif/ABC-du-transport-actif>].

⁵⁹ *Le Réseau de Covoiturage*, [En ligne] [http://www.covoiturage.ca/A_Propos-fr.html]

Une entreprise pourrait également faire la promotion auprès de ses employés des différents autres systèmes de réseautage de covoitureurs. En voici quelques-uns :

- Municar⁶⁰;
- Covoiturage AmigoExpress⁶¹;
- GéoTransit.ca⁶²;
- Route4⁶³;
- Allo Stop⁶⁴ (pour les déplacements de longue distance vers Montréal ou Québec);
- Services en ligne du MTQ⁶⁵;
- Netlift⁶⁶ (en opération bientôt).

Municar est particulièrement intéressant pour les travailleurs du secteur Arthabaska—Érable, car ce système est opéré par une corporation située à Victoriaville. Son site Internet comprend entre autres un calculateur d'épargne adapté pour le covoiturage ainsi qu'un service d'offre et de demande de covoiturage intermunicipal de courtes distances.

Le système proposé par GéoTransit.ca se démarque par son aspect novateur. Il permet, grâce aux téléphones « intelligents » et à l'application Google Map, la correspondance en temps réel de demandes et d'offres de covoiturage. Ce système permet également le paiement en temps réel. Ainsi, un passager doit d'abord acheter une certaine quantité de « GéoKm » qui sera déposée dans son compte. Lorsqu'un jumelage a lieu, une certaine quantité de « GéoKm » est retirée automatiquement du compte du passager et un montant d'argent équivalent est versé dans celui du conducteur, selon la distance à parcourir. La valeur monétaire d'un « GéoKm » varie selon la distance à parcourir.

En septembre 2012, on annonçait la mise en place de Netlift⁶⁷, une nouvelle application pour le covoiturage, qui sera accessible pour les conducteurs et passagers qui font partie d'une entreprise partenaire de Netlift ou qui sont référés par un participant déjà inscrit. Il n'y a aucun frais d'abonnement ou de démarrage pour les entreprises, et la tarification des covoitureurs est basée sur l'offre et la demande. Ainsi, quand un voyageur réservera une place dans la voiture d'un conducteur, il offrira le montant qu'il juge approprié au moment de publier sa réservation. Le conducteur qui accepte le trajet recevra au moins 70 % du montant offert et, au plus, 30 % sera retourné à Netlift.

⁶⁰ Municar. [En ligne] [<http://www.municar.com/Covoiturage/19/Informations.aspx>]

⁶¹ Covoiturage AmigoExpress. [En ligne] [<http://www.amigoexpress.com/>]

⁶² GéoTransit.ca. [En ligne] [<https://geotransit.ca/portal/>]

⁶³ Route4. [En ligne] [<http://www.route4.ca/index.php?tZ=134572562>]

⁶⁴ Allo Stop. [En ligne] [<http://www.allostop.com/>]

⁶⁵ MTQ. [En ligne] [<http://www1.mtq.gouv.qc.ca/fr/covoiturage/covoiturage.asp>]

⁶⁶ NETLIFT. [En ligne] [<https://www.netlift.me/>]

⁶⁷ Ibid., note 66, p. 48

6.3. Les Centres de gestion des déplacements (CGD)

6.3.1. Qu'est-ce qu'un CGD?

Les Centres de gestion des déplacements (CGD) ont fait leur apparition au Québec d'abord dans les agglomérations de Montréal et de Québec, et ensuite, sur les territoires de Trois-Rivières, Saguenay, Sherbrooke et récemment, à Gatineau. On compte maintenant sept CGD au Québec, dont six sont des organismes à but non lucratif regroupés au sein de l'Association des Centres de gestion des déplacements du Québec (ACGD).

Pour être reconnu par le ministère des Transports du Québec (MTQ), un CGD doit correspondre à la définition suivante : *organisme sans but lucratif dont la mission principale est d'agir à la gestion des déplacements auprès des entreprises et des établissements publics et parapublics*. De plus, un CGD doit définir un territoire d'intervention principal. En dehors des régions métropolitaines de recensement de Montréal et Québec, ce territoire d'intervention doit inclure un bassin de plus de 10 000 travailleurs. Un seul CGD peut être reconnu et subventionné sur un territoire d'intervention⁶⁸.

6.3.2. Mandats et expertise

Les CGD ont développé divers outils et une expertise spécifique pour encourager l'utilisation d'alternatives à l'automobile-solo. Leurs interventions auprès des employeurs, promoteurs et décideurs municipaux permettent la mise en place de programmes pour la réduction de l'utilisation de l'automobile-solo dans les déplacements domicile-travail et les déplacements d'affaires, et l'amélioration du bilan environnemental des organisations⁶⁹.

Leur action, qui se situe au niveau de la gestion de la demande en transport (*Transportation demand management*), s'inscrit dans le cadre du Programme d'aide gouvernementale aux modes de transport alternatif à l'automobile (voir section 6.1.1) qui offre du financement pour le fonctionnement des CGD.

Le mandat premier des CGD est la mise en place de plans de déplacement en entreprise (PDE). À ce titre, les CGD sont les mandataires du programme Allégo pour les régions du Québec⁷⁰ (FIGURE 15). Ce programme a été développé à Montréal par l'Agence métropolitaine de transport (AMT). Il s'agit d'une démarche de gestion de la demande en transport qui se déroule en milieu de travail ou sur une zone d'emploi où sont regroupés plusieurs employeurs⁷¹. Les

⁶⁸ MINISTÈRE DES TRANSPORTS DU QUÉBEC, *Programme d'aide gouvernemental aux modes de transport alternatifs à l'automobile, modalités d'application 2007-2012*, 2012, 27 p.

⁶⁹ WIKIPEDIA. [En ligne].

[http://fr.wikipedia.org/wiki/Centre_de_gestion_des_d%C3%A9placements] (1^{er} août 2012).

⁷⁰ Daniel MASSON, Communication personnelle, mai 2012.

⁷¹ TRANSPORT CANADA. [En ligne].

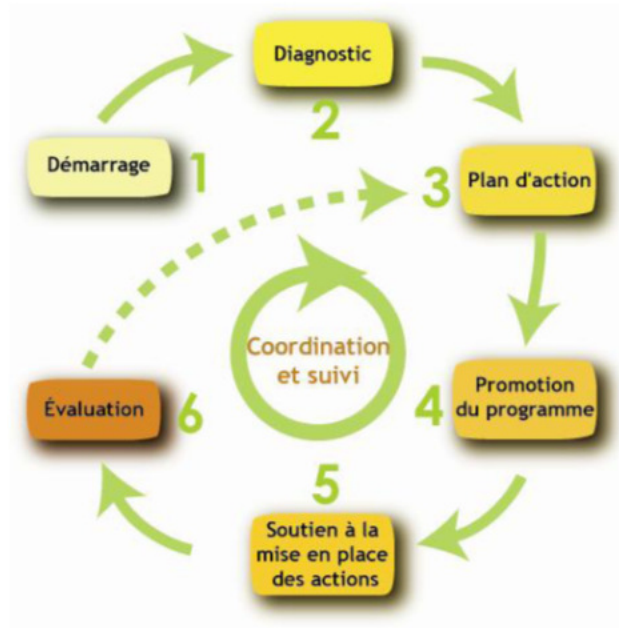
[<http://www.tc.gc.ca/fra/programmes/environnement-pdtu-demarcheallegofrancais-232.htm>] (1^{er} août 2012).

CGD offrent un accompagnement de l'employeur dans toutes les étapes de la démarche : état de situation et évaluation des besoins, élaboration d'un plan d'action, instauration de mesures ciblées, suivi et évaluation du programme.

FIGURE 15

Schéma de la démarche Allégo proposée aux employeurs

(tiré de : <http://www.voyagezfute.ca/download/document/RoleVFMAIlego.pdf>)



Selon les territoires concernés, plusieurs autres mandats peuvent être confiés aux CGD comme la réalisation de campagne et d'outils de sensibilisation, l'élaboration de plans de mobilité durable à l'échelle de municipalités, l'expertise-conseil auprès de différentes instances, la réalisation de plans de déplacements personnalisés, etc.

6.3.3. Le CADUS de Saguenay et le CMD de Sherbrooke, deux CGD, deux approches

Dans la prochaine section sont exposées les principales caractéristiques des deux grands types de CGD existant au Québec à partir du cas des CGD de Saguenay et de Sherbrooke. Les informations qui y sont présentées proviennent principalement des entrevues téléphoniques réalisées avec le directeur de chacun de ces organismes^{72,73}, de leur site Internet^{74,75} et du plan d'affaires du CMDS⁷⁶.



Mise en place et structure

CADUS	<p>Le Centre alternatif de déplacement urbain du Saguenay (CADUS) est un centre de gestion des déplacements (CGD) qui a débuté ses activités en 2010. La mise en place du CADUS se justifiait, entre autres, par la forte dépendance à l'automobile dans la région de Saguenay. En effet, 85 % des travailleurs saguenéens utilisent leur voiture pour leurs déplacements quotidiens.</p> <p>Cet organisme à but non lucratif intervient principalement dans la ville de Saguenay et les municipalités environnantes. Il agit également comme une table de concertation entre les grands générateurs de déplacements de la région (hôpitaux, université, CEGEP, etc.), les utilisateurs et les services de transport. D'ailleurs, des intervenants des CSSS, des villes, des commissions scolaires, etc. sont regroupés au sein de son conseil d'administration. Cinq employés travaillent actuellement pour l'organisme.</p>
--------------	--

⁷²Daniel MASSON, *Communications personnelles*, mai 2012 et juin 2012.

⁷³ Laurent CHEVROT, *Communication personnelle*, mai 2012.

⁷⁴ CADUS. [En ligne].

[<http://www.cadus.ca/>] (mai 2012 et août 2012).

⁷⁵ CMDS. [En ligne].

[<http://www.mobilitedurable.qc.ca/>] (mai 2012 et août 2012).

⁷⁶ CENTRE DE MOBILITÉ DURABLE DE SHERBROOKE, *Plan d'affaires 2009-2012*, mise à jour de janvier 2011, 34 p.

Le **Centre de mobilité durable de Sherbrooke (CMDS)** se distingue des CGD de Saguenay, de Trois-Rivières et des autres CGD membres de l'Association des Centres de gestion des déplacements du Québec par sa structure, son fonctionnement et la portée de son mandat.

L'initiative, à l'origine, émane de la Société de transport de Sherbrooke (STS). En janvier 2006, le conseil d'administration de la STS reconnaissait la nécessité d'intégrer le transport public dans une approche globale et cohérente afin qu'il puisse jouer pleinement et efficacement son rôle. Pour ces intervenants, la mobilité et l'accessibilité ne peuvent se créer sans la présence d'un « réseau ». Il a ainsi été recommandé que Sherbrooke innove en mettant sur pied un centre de mobilité durable qui aurait pour défi de créer un modèle de développement urbain, efficient, solidaire et respectueux de l'environnement. Il y avait donc au départ une volonté d'arrimer les mandats et les actions de toutes les organisations concernées par la mobilité durable (Ville, STS, université, etc.).

La mise en place du CMDS s'est déroulée sur trois ans (2006-2009). La Ville de Sherbrooke et la STS ont élaboré un plan d'affaires qui a été présenté au ministère des Transports du Québec (MTQ). L'étape la plus difficile et la plus longue dans la mise en place du CMDS fut l'obtention d'une décision politique du conseil municipal de Sherbrooke. Cette étape a pris deux ans.

Selon le plan d'affaires 2009-2012, la structure juridique du CMDS est celle d'un Centre de gestion des déplacements (CGD). Toutefois, il prend la forme d'un comité paritaire STS - Ville de Sherbrooke qui bénéficie des délégations de pouvoir adaptées.

La mise en place du Centre s'est effectuée sous la supervision d'un comité de pilotage qui se réunit deux fois par année et définit ses enjeux, orientations et stratégies. Sa gestion est assumée conjointement par la STS et la Ville de Sherbrooke réunies dans un comité de gestion. Des groupes de travail thématiques réunissant une trentaine de partenaires se greffent aussi au comité de gestion. Parmi ces partenaires se trouvent le ministère des Transports du Québec, les transporteurs sur les territoires, diverses associations, les hôpitaux, universités, CEGEP, etc.

Le CMDS ne compte actuellement qu'un seul employé. Il s'agit d'un coordonnateur à temps partiel. D'autres employés de la STS ou de la Ville peuvent être appelés, à l'occasion, à consacrer du temps pour le CMDS. Parfois, on pourra faire appel à des ressources extérieures selon les actions et dans la mesure des ressources financières disponibles.

Mission, rôle et services offerts :

CADUS	<p>La mission du CADUS consiste à <u>sensibiliser</u> la communauté régionale à propos des enjeux de l'auto-solo, et à <u>accompagner</u> les organismes régionaux dans l'identification, la promotion et la mise en œuvre de plans d'action en transport alternatif et durable.</p> <p>Dans un deuxième temps, le CADUS vise à aider les intervenants régionaux dans l'élaboration des :</p> <ul style="list-style-type: none">• Plans de développement durable (PDD);• Plans locaux d'urbanisme (PLU);• Plans de déplacements urbains (PDU). <p>Les principaux services offerts par le CADUS :</p> <ol style="list-style-type: none">1. L'implantation des mesures en transport durable chez les <u>employeurs</u> ;2. Par son expertise en matière de transport durable, le CADUS offre ses services pour <u>soutenir les villes et les arrondissements dans leur processus de planification</u> : <ul style="list-style-type: none">• Plan local d'urbanisme (PLU) ;• Plans de déplacements urbains (PDU) : <p>Ces plans déterminent l'organisation du transport des personnes et des marchandises, la circulation et le stationnement. Tous les modes de transport sont concernés, ce qui se traduit par la mise en place d'actions en faveur des modes de transport alternatif à l'auto-solo.</p>
CMDS	<p>Le CMDS a pour mission :</p> <ul style="list-style-type: none">- D'assurer la <u>coordination</u> des actions visant à développer des actions de mobilité durable.- De permettre de <u>favoriser les dynamiques de mobilité durable</u> à Sherbrooke et, par extension, dans l'ensemble de l'Estrie, par le biais d'actions de promotion, de sensibilisation et de planification.

CMDS	<p>Le mandat original du CMDS était différent des autres CGD et n’incluait pas la réalisation de plans de déplacements en entreprise. Ce mandat a, par la suite, été élargi pour inclure des interventions plus près de celles réalisées par d’autres CGD, ce qui permettait, du même coup, de bénéficier d’une reconnaissance du MTQ comme CGD. Pour le CMDS, les plans de mobilité durable pour les entreprises sont appelés Plans de mobilité durable pour les partenaires (PMDP) et seront offerts gratuitement à l’ensemble des employeurs partenaires de l’organisme.</p> <p>Les rôles accordés au CMDS :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Planificateur de la mobilité durable de Sherbrooke; 2. Guichet unique pour la diffusion d’information liée à la mobilité durable; 3. Intervenant clé pour l’accompagnement et les conseils.
-------------	--

Territoire d’intervention

CADUS	<p>Les actions du CADUS sont actuellement circonscrites à l’intérieur de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Saguenay, qui compte approximativement 158 000 âmes. Il a toutefois été convenu au sein de l’Association des CGD du Québec que le CADUS soit la société d’intervention de référence en transport alternatif à l’auto-solo pour les régions de la Côte-Nord, du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie.</p>
CMDS	<p>Les services du CMDS se concentrent actuellement sur la région de Sherbrooke.</p>

Clientèle

CADUS	<p>Actuellement, les principaux clients du CADUS sont les grandes institutions de la région : les CEGEP (Jonquière, Chicoutimi, Alma), l'université, les CSSS (Jonquière et Chicoutimi) et la Ville de Saguenay, et le ministère des Transports du Québec.</p> <p>Le CADUS a également déposé des offres de services aux grosses entreprises, aux parcs industriels et grandes zones commerciales. La plupart de ces clients potentiels attendent la reconduction des fonds du MTQ pour l'aide au financement des PDE avant de s'engager dans un tel processus.</p> <p>Le CADUS pourrait également cibler la population en général ou certains groupes en particuliers, comme les étudiants ou les travailleurs, selon les projets de sensibilisation qu'il met en place.</p>
CMDS	<p>Mis à part l'ensemble de la population qui bénéficiera de ses actions en mobilité durable, les 30 partenaires du CMDS constitueront la première clientèle directement visée par les actions de l'organisme. Parmi ces partenaires, on retrouve les <u>universités, CEGEP et centres hospitaliers, le Centre local d'emploi, les chambres de commerces, la Conférence régionale des élus</u>, etc.</p>

Financement

CADUS	<p>Le fonctionnement du CADUS est supporté financièrement par le MTQ par son programme d'aide gouvernementale aux modes de transport alternatif à l'automobile (voir section précédente).</p> <p>Le financement de ses actions provient, entre autres, de la facturation de ses services et de subventions accordées pour la réalisation de projets particuliers.</p>
CMDS	<p>Le CMDS bénéficie de ressources financières proposées à part égale par les deux structures porteuses du projet, soit la STS et la Ville de Sherbrooke. Étant donné qu'il est reconnu comme Centre de gestion des déplacements, il reçoit une subvention du ministère des Transports du Québec pour son fonctionnement.</p>

Principales réalisations

CADUS

Jusqu'à maintenant, le CADUS a travaillé sur plusieurs dossiers dont plusieurs sont actuellement en cours :

- Implantation de mesures en transport durable chez six (6) clients dans le cadre de son programme *ICI sans auto* ;
- L'organisme réalise des « guides de la mobilité durable » à l'intention de diverses clientèles ;
- L'organisme s'est vu également octroyer le mandat de la réalisation d'une partie du Plan territorial de mobilité durable (PTMD) du ministère des Transports du Québec pour la région administrative Saguenay-Lac-Saint-Jean-Chibougamau ;
- Programme « *Au boulot sans autosolo* » (<http://www.sansautosolo.ca/index/programme>);
- Promotion du défi entreprise dans le cadre de la journée *En ville sans ma voiture*.

Prochainement, le CADUS veut travailler, entre autres, sur l'offre pour favoriser l'implantation d'un système hybride autobus – taxi-bus à Saguenay.

CMDS

La première action importante du CMDS fut l'élaboration du Plan de mobilité durable de Sherbrooke 2012-2021. Il s'agit d'un processus qui s'est fait en plusieurs étapes :


- Diagnostic;
- Séance d'information publique;
- Forum sur la mobilité durable;
- Proposition et adoption d'un scénario d'évolution de la mobilité durable;
- Rédaction d'un plan de mobilité durable;
- Consultation publique;
- Adoption du plan.

C'est en février 2012 que le Plan de mobilité durable de Sherbrooke a été adopté par le conseil municipal de Sherbrooke et par le conseil d'administration de la Société de transport de Sherbrooke (STS). Une deuxième version du plan d'affaires sera déposée à l'automne 2012. Le CMDS peut maintenant commencer la mise en œuvre des actions prévues au plan de mobilité durable, soit la réalisation de 30 plans de mobilité durable pour les partenaires (30 partenaires).

Tableau comparatif

Ces deux types de centre de gestion des déplacements semblent relativement similaires quant à leur mission et leurs rôles, mais leur structure, leur approche et leur fonctionnement présentent des différences importantes qu'il convient de mettre en évidence dans le tableau de la page suivante.

TABLEAU XIII
Principales caractéristiques distinctives du CADUS et du
CMDS

<p align="center">CADUS (Saguenay)</p> 	<p align="center">CMDS (Sherbrooke)</p> 
OSBL	Comité paritaire (Ville-STS)
Approche du bas vers le haut.	Approche du haut vers le bas.
Délai de mise en place peut être plus court.	Délai de mise en place plus long (décision politique).
Structure indépendante avec son propre personnel.	Comité partageant les ressources (bureau, personnel, etc.) des structures en place (Ville – STS).
Financement dépendant du programme du MTQ et facturation nécessaire pour une partie des services offerts aux clients.	Contribution municipale importante (\$\$ et nature) et services aux partenaires gratuits.
Indépendance par rapport aux démarches en cours dans les milieux desservis.	Actions devant cadrer avec le Plan de mobilité durable (PMD) de Sherbrooke. (adoption d'un PMD préalable)

CADUS (Saguenay)	CMDS (Sherbrooke)
Services non confinés au territoire d'une municipalité ou d'une région.	Services ne pouvant être offerts en dehors de la région de Sherbrooke.
Influence plus limitée sur le développement de l'offre en transport et l'aménagement urbain.	Meilleure portée d'action sur l'aménagement urbain et l'offre en transport urbain (PMD).
Meilleur pouvoir d'influence au sein de l'Association des CGD du Québec en tant que membre actif.	Membre observateur au sein de l'Association des CGD du Québec.

6.3.4. Roulons vert, un outil pour le Centre-du-Québec?

Actuellement, si de gros employeurs du Centre-du-Québec désiraient obtenir des services clef en main pour la réalisation de plans de déplacements en entreprise (PDE), ils devraient faire appel à une firme privée de consultants ou à un CGD situé à l'extérieur du Centre-du-Québec, puisqu'il n'y a pas de CGD au Centre-du-Québec.

Les CGD les plus près de notre région sont Roulons vert à Trois-Rivières et le Centre de mobilité durable de Sherbrooke (CMDS). Le CMDS ne peut toutefois pas offrir ses services en dehors de la région de Sherbrooke. Seul Roulons vert serait actuellement en mesure d'offrir ses services aux employeurs de la région pour la réalisation de PDE.



Roulons vert fonctionne sensiblement comme le CADUS et est membre de l'Association des CGD du Québec. Ses actions portent sur quatre volets principaux :

- La sensibilisation (événements et campagnes diverses);
- La concertation des acteurs locaux concernés;
- Le développement de l'offre;
- Les plans de déplacements en entreprise (PDE).

Positionnement de Roulons vert au Centre-du-Québec

Deux directions régionales de ministères au Centre-du-Québec ont bénéficié jusqu'à maintenant de son expertise pour la réalisation d'un profil d'accessibilité, mais Roulons vert qui n'a que trois ans d'existence, n'a encore effectué aucune offre de service dans la région. Pour cet organisme, supporté par de nombreux partenaires institutionnels de Trois-Rivières depuis sa création, il convenait de se développer en concentrant d'abord ses activités dans le milieu trifluvien. L'organisme se dit toutefois prêt à négocier un partenariat avec les intervenants du Centre-du-Québec pour éventuellement offrir des services dans la région. Ainsi, dans le contexte actuel où de nombreux intervenants du Centre-du-Québec sont en réflexion en ce qui concerne le développement de la mobilité durable sur le territoire, Roulons vert attendra le résultat de cette planification avant de se positionner sur la desserte éventuelle du territoire centricois.

6.3.5. Situation financière des CGD

Comme les fonds du MTQ destinés à soutenir le financement des CGD ont été épuisés depuis juin 2012 et que le gouvernement du Québec n'a pas encore dévoilé ses priorités d'action en vue de la future politique québécoise de mobilité durable, les CGD se mobilisent actuellement en vue de trouver des pistes de solutions aux problèmes de financement qui se dessinent à l'aube de la prochaine année.

Selon M. Daniel Masson, président de l'Association des CGD du Québec, les CGD doivent viser l'autofinancement et adopter des orientations qui visent davantage les problématiques prioritaires pour le gouvernement du Québec, tels les aînés (politique *Vieillir et vivre ensemble*) et la ruralité (transport collectif en milieu rural). M. Masson s'attend d'ailleurs à ce que le MTQ propose une nouvelle politique de mobilité durable en 2013 qui intégrera de nouveau volets (aînés, covoiturage, etc.)⁷⁷.

⁷⁷Daniel MASSON, Communication personnelle, 28 mai 2012.

7. PORTRAIT DES INITIATIVES EN MOBILITÉ DURABLE AU CENTRE-DU-QUÉBEC

7.1. Territoire du Centre-du-Québec

Il y a à peine deux ans, il n'existait pas encore d'expérience, et encore moins d'expertise, en gestion des déplacements domicile-travail à l'échelle du Centre-du-Québec. Certaines initiatives ponctuelles touchant à un employeur ou une ville en particulier avaient vu le jour, mais aucune démarche intégrée n'avait été entreprise pour le Centre-du-Québec. Durant les deux dernières années, une prise de conscience plus importante est apparue en région avec les consultations portant sur le futur Plan territorial de mobilité durable (PTMD) du ministère des Transports (MTQ) et le projet *Au boulot sans ma voiture*.

7.1.1. Ministère des Transports du Québec (MTQ) et Conférence régionale des élus du Centre-du-Québec (CRÉCQ)

Dans le cadre de son Plan stratégique 2008-2012 et pour répondre à son engagement à intégrer le concept de développement durable dans ses programmes, politiques et actions, le MTQ s'est engagé dans la réalisation de **plans territoriaux de mobilité durable (PTMD)** dans chaque région administrative du Québec. Le PTMD concerne autant le transport des marchandises que le transport des personnes, et définira des orientations d'une planification adaptée aux particularités du territoire. Il influencera le choix des projets à réaliser et servira à élaborer un plan d'action. Pour ce faire, au Centre-du-Québec, la Conférence régionale des élus du Centre-du-Québec (CRÉCQ) a été mandatée en 2011 par la Direction territoriale Mauricie Centre-du-Québec du MTQ pour lui fournir une vision stratégique de la mobilité durable sur un horizon de 10 ans. La CRÉCQ a procédé à de nombreuses consultations d'intervenants de la région. Le rapport de consultation a été déposé en décembre 2011⁷⁸. Le MTQ dressera un portrait et un diagnostic de la situation et déposera une proposition de PTMD qui fera l'objet d'une nouvelle consultation du milieu centricois, probablement au cours de 2013. Le MTQ élaborera ensuite la version finale du PTMD.

⁷⁸Danielle TREMBLAY, *Plan territorial de mobilité durable pour la région du Centre-du-Québec*, Cahier 1, déposé à la direction Mauricie-Centre-du-Québec du ministère des Transports, Conférence régionale des élus du Centre-du-Québec, 2011, 148 p.

Il importe de faire ressortir ici une volonté manifestée clairement par le conseil d'administration de la CRÉCQ durant la réalisation de son mandat pour le MTQ. Cet organisme régional propose que soit créé un centre de gestion des déplacements centricois qui deviendra un lieu de déploiement d'expertises totalement adaptées aux réalités de la région et de convergence pour la prise de décision en matière de mobilité durable des personnes⁷⁹.

7.1.2. Conseil régional de l'environnement du Centre-du-Québec (CRECQ)

Au boulot sans ma voiture

Comme il est décrit en introduction du présent document, cette campagne de sensibilisation et de mobilisation régionale vise principalement à favoriser le développement de solutions durables pour remplacer la voiture solo lors des déplacements journaliers domicile-travail au Centre-du-Québec. Ce projet, qui a démarré en septembre 2011 et s'est terminé à la fin d'octobre 2012, comprend, entre autres, la réalisation d'une dizaine de rencontres en entreprise pour proposer des mesures de mobilité durable aux employeurs visés, la mise en place et l'animation de deux tables de concertation locales sur la mobilité durable, la réalisation d'une mobilisation estivale pour inciter les travailleurs (euses) à se rendre au travail par des moyens de transport durable, et la réalisation de l'analyse du potentiel de développement de la mobilité durable des personnes au Centre-du-Québec.

Défi Climat

Défi Climat est une vaste campagne de sensibilisation et de mobilisation citoyenne à la lutte aux changements climatiques menée dans plusieurs régions du Québec. Elle se déroule principalement en milieu de travail et d'étude. Cette campagne inclut la promotion des alternatives de déplacements à moindre empreinte carbone.

7.2. MRC de Drummond

La Ville de Drummondville offre sur son territoire des services et des infrastructures pour l'utilisation de modes de transport durable tels le transport en commun, le vélo ou la marche.

Le service de transport en commun comprend cinq (5) parcours d'autobus. Le service fonctionne sept jours par semaine, de 7 h 00 à 19 h 00 le lundi, mardi et mercredi, de 7 h 00 à 22 h 00 le jeudi et vendredi, de 8 h 00 à 18 h 00 le samedi, et 9 h 00 à 18 h 00 le dimanche. Depuis août 2012, les autobus sont dotés d'un support à vélos.

⁷⁹Claude-Henri LÉVEILLÉ, Communication personnelle, 17 octobre 2012.

Le réseau de pistes cyclables de Drummondville possédait, en 2008, 88 km de voies cyclables balisées dont près de 38 % étaient des aménagements hors route⁸⁰.

À l'échelle de la MRC, un service de transport collectif est offert aux résidants des secteurs ruraux. Ce service consiste essentiellement à mettre à la disposition de la population les places disponibles à bord des autobus scolaires, et ce, lors des opérations régulières de transport des élèves. Ce système fonctionne selon les circuits, les horaires et les jours d'ouverture du service de transport scolaire. L'utilisateur doit communiquer avec le service du transport au moins 36 heures avant le moment prévu pour son déplacement⁸¹.

Plusieurs autres initiatives ou projets touchant la mobilité durable ont vu le jour ces dernières années sur le territoire de la MRC de Drummond. En voici quelques exemples parmi les plus récents⁸² :

7.2.1. Ville de Drummondville

- Formation d'un comité vélo et participation à des colloques sur le sujet;
- Début de projets d'amélioration continue du réseau cyclable avec accent mis sur le transport actif;
- Projet-pilote d'installation de supports à vélos sur les autobus du transport en commun;
- Organisation d'activités de sensibilisation dans le cadre de la journée *En ville sans ma voiture* en 2010 et 2011.

⁸⁰ RÉSEAUX PLEIN AIR DRUMMOND, *Plan directeur du réseau des voies cyclables de Drummondville*, Tome 1 : Rapport d'étude, 2008, 55 p.

⁸¹ MRC DE DRUMMOND. [En ligne].
[<http://www.mrcdrummond.qc.ca/transport>] (23 août 2012).

⁸² CONSEIL RÉGIONAL DE L'ENVIRONNEMENT DU CENTRE-DU-QUÉBEC, *Aperçu des initiatives locales de mobilité durable*, cahier municipal de Drummondville, Au boulot sans ma voiture, mars 2012, 15 p.

7.2.2. CEGEP de Drummondville

- Évaluation de la mobilité durable, élaboration d'un diagnostic et proposition d'un plan d'action en transport durable;
- Instauration d'un module de covoiturage sur le portail Internet du CEGEP;
- Depuis août 2012, le CEGEP de Drummondville a mis en place plusieurs mesures dont⁸³ :
 - octroie aux étudiants et aux employés du CEGEP d'un rabais de 50% sur l'achat d'un droit de passage journalier ou mensuel pour le transport en commun de Drummondville;
 - Augmentation du prix des vignettes de stationnement et mise sur pied d'un Fonds de soutien pour des activités de développement durable financé à même la vente de vignettes de stationnement;
 - Instauration d'un service de navette «à la demande» pour les étudiants provenant de Notre-Dame-du-Bon-Conseil et Saint-Cyrille-de-Wendover;
 - Introduction d'une nouvelle vignette de stationnement «partagée» pour favoriser le covoiturage.

7.2.3. Réseaux Plein air Drummond

- Élaboration du Plan directeur du réseau des voies cyclables de Drummondville^{84,85}. Ce plan contient de nombreuses propositions pour améliorer la sécurité des cyclistes sur le réseau cyclable et améliorer la connectivité des tracés de pistes cyclables.
- Expertise conseil pour la Ville de Drummondville en matière de développement de corridors cyclables.

7.3. MRC d'Arthabaska et de l'Érable

La Ville de Victoriaville offre sur son territoire un service de taxi-bus qui compte maintenant plus de 750 points de service et 29 véhicules dont 14 hybrides. Le service fonctionne du lundi au mercredi de 6 h 30 à 19 h 00, le jeudi et vendredi de 6 h 30 à 21 h 30, et le samedi de 7 h 30 à 17 h 10.

⁸³ CEGEP DE DRUMMONDVILLE, *Transport en commun : 50% de rabais pour les étudiants et les employés du Cégep de Drummondville – Introduction de nouvelles mesures visant à encourager l'adoption de comportements liés au développement durable*, communiqué de presse, mardi 28 août 2012.

⁸⁴ RÉSEAUX PLEIN AIR DRUMMOND, *Plan directeur du réseau des voies cyclables de Drummondville*, Tome 1 : Rapport d'étude, 2008, 55 p.

⁸⁵ RÉSEAUX PLEIN AIR DRUMMOND, *Plan directeur du réseau des voies cyclables de Drummondville*, Tome II : Développement et gestion, 2009, 128 p.

Le réseau cyclable de la ville compte 36 km de pistes cyclables et multifonctionnelles, de bandes cyclables et de chaussées désignées.

À l'échelle de la MRC d'Arthabaska, c'est l'organisme Municar qui offre le service de transport collectif⁸⁶. Municar s'est donné pour mission d'œuvrer à l'harmonisation des services de transport et d'initier des modes de transport correspondant aux besoins des populations de son territoire. Cet organisme gère également un service d'offre et de demande de covoiturage intermunicipal de courtes distances.

La MRC de l'Érable offre également un service de transport collectif qui a pour mission de mettre en commun toutes les places disponibles dans les véhicules qui circulent déjà sur le territoire, et ce, à un coût abordable⁸⁷. Le service dessert la plupart des municipalités de la MRC de l'Érable, principalement du lundi au vendredi, selon un horaire s'étalant de 6 h 30 à 18 h 00 selon les municipalités desservies. Un circuit se rend à trois endroits de Victoriaville et certains trajets sont offerts durant la fin de semaine. L'utilisateur doit réserver sa place 24 heures à l'avance et acheter des billets.

Voici quelques-uns des projets et initiatives les plus récents en matière de mobilité durable sur ce territoire⁸⁸ :

7.3.1. Ville de Victoriaville

- Mise en place d'un système de prêt de vélos communautaires avec trois vélos adaptés pour les personnes handicapées;
- Mise en place de 23 panneaux et 1 banderole « Éteint ton moteur » installés sur le territoire municipal;
- Prêt de podomètres, un incitatif au transport actif et aux saines habitudes de vie, disponibles gratuitement à la Bibliothèque Charles-Édouard-Mailhot;
- Adoption du Plan directeur des transports actifs intégrant l'aspect du développement durable ainsi que le transport alternatif dans le cadre de référence;
- Réglementation concernant l'aménagement de sentiers piétonniers dans les nouveaux quartiers résidentiels pour faciliter les déplacements;
- Organisation d'activités de sensibilisation dans le cadre de la journée *En ville sans ma voiture* (2010, 2011 et 2012).

⁸⁶ MUNICAR. [En ligne] [<http://www.municar.com/A-propos-de-nous/4/Lentreprise.aspx>]

⁸⁷ TRANSPORT COLLECTIF DE LA MRC DE L'ÉRABLE. [En ligne] [<http://www.erable.ca/transport/transport-collectif>]

⁸⁸ Ibid., note 83, p. 64

7.3.2. Municar

- Banc d'essai pour l'auto-partage;
- Banc d'essai pour le Taxi-collectif.

7.3.3. CEGEP de Victoriaville (Comité d'actions concertées en environnement (CACE))

- Projet d'instauration de mesures pour promouvoir les déplacements à vélo et par co-voiturage (création de systèmes de covoiturage et de vélo-partage, diminuer le nombre de places de stationnement extérieur (mesure dissuasive), etc.);
- Projet d'instauration de mesures pour augmenter l'utilisation des services de transport en commun (négocier des tarifs étudiants avec Municar et Taxi-bus, faire connaître les services, etc.).

7.3.4. Service de transport collectif de la MRC de l'Érable

- Harmonisation des transports pour mettre en commun des places disponibles à l'intérieur des véhicules qui se déplacent déjà sur le territoire. Actuellement, 20 % des déplacements se font conjointement avec le transport adapté.
- Révision des tarifs pour les arrimer avec la Ville de Victoriaville et Municar.
- Projet de planification stratégique en cours.

7.4. MRC de Nicolet-Yamaska et de Bécancour

La MRC de Bécancour bénéficie d'un système de transport collectif qui offre la possibilité aux résidents de se déplacer en utilisant les places libres du transport scolaire ou adapté⁸⁹. Avant 2009, ce service était aussi offert dans la MRC de Nicolet-Yamaska.

Dû à la proximité de Trois-Rivières et de ses grands pôles générateurs de déplacement (université, centres hospitaliers, CEGEP), un service de transport en commun a été mis en place entre Bécancour et Trois-Rivières. Ce service, offert par Groupe Hélié, dessert divers points de la ville de Bécancour. Pour la saison 2012-2013, il est en opération du lundi au vendredi, du 20 août au 21 décembre 2012, et du 7 janvier au 7 juin 2013, soit durant la période scolaire seulement⁹⁰.

⁸⁹ TRANSPORT COLLECTIF BÉCANCOUR-NICOLET-YAMASKA. [En ligne] [<http://www.weblocal.ca/transport>]

⁹⁰ GROUPE HÉLIE. [En ligne] [http://www.autobushelie.com/bus-voyageur_TRANSPORT-EN-COMMUN]

Un réseau de pistes cyclables, dont certains tronçons sont balisés, dessert également une partie des MRC de Nicolet-Yamaska et de Bécancour. Les déplacements en direction ou en provenance de Trois-Rivières sont toutefois plus difficiles pour les cyclistes, car les vélos sont interdits sur le pont Laviolette. Pour répondre à cette contrainte, on a instauré un service de navette pour les cyclistes entre le secteur Saint-Grégoire et Trois-Rivières. Ce service, offert par un transporteur privé entre le printemps et l'automne, peut toutefois s'avérer dispendieux pour le navettage régulier compte tenu qu'il en coûte au moins 10\$ par passage et par vélo pour l'utiliser⁹¹.

7.4.1. Parc industriel et portuaire de Bécancour

Selon la direction de la Société du parc industriel et portuaire de Bécancour (SPIPB), «*La majorité des grandes entreprises du parc opèrent déjà un généreux service de covoiturage*»⁹².

Un comité regroupant des entreprises et organismes du parc industriel et la SPIPB aurait également étudié, à au moins deux reprises, la possibilité de mettre en place un système public de transport. Malheureusement, les horaires des travailleurs sur 24 heures, 365 jours par année, la dispersion géographique des lieux de résidences des travailleurs, et les aléas de la production industrielle n'ont pas permis l'implantation d'un tel système.

⁹¹ REMORQUAGE R. MONTPAS. [En ligne].

[http://www.remorquagemontpas.com/service_de_traverse_de_velo_pont_laviolette.php] (27 août 2012).

⁹² SOCIÉTÉ DU PARC INDUSTRIEL ET PORTUAIRE DE BÉCANCOUR (2011). Extrait d'un questionnaire rempli dans le cadre du Plan territorial de mobilité durable du Centre-du-Québec, Transmis au CRECQ par Internet, printemps 2012.

8. DIAGNOSTIC

Un diagnostic faisant ressortir les forces, faiblesses, opportunités et menaces au développement de la mobilité durable des travailleurs au Centre-du-Québec a été réalisé à la lumière du portrait des informations contenues dans les chapitres précédents et de consultations de divers intervenants concernés.

Il convient tout d'abord de définir les notions de forces, faiblesses, opportunités et menaces dans l'angle sous lequel a été réalisée la présente analyse.

Force :

Une force est un atout ou un avantage de la région qui, en fonction de l'offre actuelle en transport, constitue un élément pouvant motiver les employeurs et employés à favoriser la mobilité durable.

Faiblesse :

Une faiblesse correspond à une lacune ou une contrainte qui peut nuire à la mobilité durable des travailleurs en région, en fonction de l'offre actuelle en transport.

Opportunité :

Les opportunités peuvent se concevoir comme des occasions favorables dont la région pourrait profiter pour favoriser la mobilité durable des travailleurs, en fonction des tendances perceptibles dans l'environnement.

Menace :

Les menaces traduisent une crainte de détérioration de la situation. Il s'agit, en fait, des tendances et changements perceptibles qui menacent ou freinent la région au regard de la mobilité durable des travailleurs, et les trajectoires de développement problématiques.

8.1. Territoire du Centre-du-Québec

Forces	Faiblesses
<p>Le projet « Au boulot sans ma voiture » a permis d’amorcer la sensibilisation.</p>	<p>Pour les employeurs centricois, la mobilité durable des travailleurs n’est pas une grande priorité.</p>
<p>La culture de concertation des intervenants du Centre-du-Québec.</p>	<p>La forte proportion de territoire rural à faible densité de population qui augmente la dépendance à l'automobile.</p>
<p>La topographie plane et le peu de trafic lourd dans les principaux centres urbains de la région (avantage pour le transport actif).</p>	<p>La place prioritaire accordée à l’automobile dans l’aménagement du territoire.</p>
<p>La sensibilisation accrue de la population aux saines habitudes de vie.</p>	<p>Le manque d’incitatifs pour l’utilisation du transport en commun dans les principaux centres urbains (absence de problèmes importants de circulation et carences du service de transport en commun).</p>
	<p>L’isolement des employeurs concernant leur besoin pour la mobilité de leurs employés. Par contre, certains employeurs sont parfois compétiteurs.</p>
	<p>Le manque de connaissance et d’expertise en mobilité durable dans la région.</p>
	<p>Le coût élevé du transport collectif en milieu rural.</p>

Forces	Faiblesses
	Souvent, la sensibilisation au transport actif a lieu pendant la période des vacances.
	La méfiance des acteurs régionaux envers les initiatives émanant des régions ou des villes limitrophes.
	Le leadership régional en mobilité durable à développer.
	Le prix encore relativement faible des produits pétroliers qui rend moins attrayants les modes de transport alternatif.
	La représentation symbolique de la possession d'une automobile au sein de la population (symbole de liberté et de réussite, image professionnelle, etc.)
Opportunités	Menaces
La hausse du prix de l'essence.	Les incertitudes quant à la reconduction des volets du Programme du MTQ.
La Loi sur le développement durable qui permet au Gouvernement, par décret, d'assujettir les institutions gouvernementales et paragouvernementales (écoles, hôpitaux, etc.) à l'obligation d'élaborer un plan d'action en développement durable.	L'étalement urbain en périphérie des villes qui rend plus difficile la desserte en transport en commun.

Opportunités	Menaces
<p>Le dépôt prévu du Plan territorial de mobilité durable du MTQ et d'une future politique québécoise de mobilité durable.</p>	<p>En regardant les besoins de transport par type de besoin, c'est-à-dire en dissociant les types de déplacement (travail, loisir, consommation, etc.) ou les types de clientèle (travailleurs, étudiants, consommateurs, etc.), on risque de dédoubler les services offerts.</p>
<p>Le Centre-du-Québec n'a jamais déposé de projet dans le cadre du programme du MTQ pour les modes de transport alternatif à l'automobile. Cette iniquité fait en sorte que le MTQ pourrait être favorable à d'éventuels projets présentés au MTQ.</p>	<p>Cibler seulement la gestion de la demande nuit à l'établissement d'une vision cohérente de la mobilité durable.</p>
<p>L'ouverture de la part de Roulons Vert à une éventuelle collaboration avec une organisation du Centre-du-Québec (économies d'échelle, partage de connaissance et d'expertise, etc.).</p>	<p>L'augmentation des frais de déplacement pour les transports collectifs.</p>
<p>La volonté des acteurs régionaux d'accroître l'autonomie du Centre-du-Québec et de s'approprier les différents outils de développement régional disponibles.</p>	<p>Grande méfiance de la part des CGD du Québec et de l'association des CGD du Québec à l'égard de la présente démarche d'analyse entreprise dans le cadre du projet <i>Au boulot sans ma voiture</i>.</p>
<p>L'adhésion d'acteurs régionaux (CRÉCQ) à la proposition de mettre en place un centre de gestion des déplacements (CGD) centricois.</p>	

Opportunités	Menaces
<p>Les projets de Train Rapide Électrique National Suspendu (TRENSQuébec) ou de train rapide pour les déplacements hors région.</p>	
<p>La population du Centre-du-Québec connaît une croissance continue.</p>	
<p>La nouvelle Loi sur l’aménagement durable du territoire et l’urbanisme (projet de loi no. 47). « Ce projet de loi vise à favoriser l'engagement des municipalités et des citoyens en matière d'aménagement et d'urbanisme, à contribuer de façon significative à la mise en œuvre du développement durable et à mener nos territoires et nos villes vers un aménagement durable. »⁹³</p>	
<p>Le volet santé du transport actif est un argument fort pour encourager la mobilité durable.</p>	

En addition à ce diagnostic régional, des caractéristiques plus spécifiques ont été déterminées pour les secteurs suivants : MRC de Drummond, MRC d’Arthabaska et de L’Érable, MRC de Nicolet-Yamaska et de Bécancour.

⁹³ MAMROT, Communiqué de presse, 8 décembre 2011, [En ligne].
[\[http://communiqués.gouv.qc.ca/gouvqc/communiqués/GPQF/Decembre2011/08/c5289.html\]](http://communiqués.gouv.qc.ca/gouvqc/communiqués/GPQF/Decembre2011/08/c5289.html)

8.2. MRC de Drummond

Forces	Faiblesses
<p>Le plan directeur des voies cyclables de Drummondville.</p>	<p>Le système de transport en commun est peu adapté à la réalité des travailleurs (horaire, desserte) et considéré comme une solution de dernier recours.</p>
<p>Le réseau cyclable utilitaire bien développé à Drummondville.</p>	<p>La concertation des différents acteurs concernés par la mobilité durable reste encore à établir.</p>
<p>Un fort pourcentage de travailleurs habitant près de leur travail (courte distance médiane de navettage).</p>	
Opportunités	Menaces
	<p>Le projet éventuel d'un troisième pont sur la rivière Saint-François à la hauteur de Drummondville qui faciliterait l'étalement urbain.</p>

8.3. MRC d'Arthabaska et L'Érable

Forces	Faiblesses
<p>Les systèmes de transport collectif sont bien implantés et dynamiques dans Arthabaska et L'Érable.</p>	<p>Certains besoins en mobilité ne sont pas comblés à l'heure actuelle (par exemple à l'heure de pointe).</p>
<p>La volonté des intervenants d'Arthabaska et de L'Érable d'agir en concertation en matière de mobilité durable (maintien de la table en mobilité durable).</p>	<p>Les différents services de transport ne travaillent pas nécessairement en collaboration.</p>
<p>Le plan directeur des transports actifs à Victoriaville.</p>	<p>La proximité de la maison favorise l'aller-retour des travailleurs sur l'heure du dîner.</p>
<p>La présence d'un bon réseau de pistes cyclables à Victoriaville.</p>	<p>La grande disponibilité et accessibilité du stationnement dans la majorité des cas.</p>
<p>La culture du développement durable de Victoriaville.</p>	<p>Le sous-financement du MTQ pour le taxi-bus.</p>
<p>Le guide de <i>L'organisateur d'événements écoresponsables</i> qui offre des informations, trucs et outils pour favoriser la mobilité durable chez les participants et partenaires d'événements publics : http://www.ville.victoriaville.qc.ca/upload/Publication/files/Lng/144fr-CA.pdf.</p>	<p>Le taxi-bus est limité en termes de nombre de voitures (30 max.).</p>
<p>Beaucoup de travailleurs habitent près de leur travail (courte distance médiane de navettage).</p>	

Opportunités	Menaces
Le guide de l'éco-citoyen à venir.	
Le souhait des intervenants et des décideurs de vouloir contribuer à la réduction des GES.	
Le projet d'éco-parc industriel à Victoria-ville.	
La future étude de Taxi-bus sur les besoins en mobilité.	

8.4. MRC de Nicolet-Yamaska et Bécancour

Forces	Faiblesses
Le service de transport en commun (navette) offert entre Bécancour et Trois-Rivières.	L'influence du centre urbain de Trois-Rivières induit des flux importants de travailleurs en provenance ou vers le Centre-du-Québec qui doivent tous transiter par le pont Laviolette.
Les efforts de certaines entreprises du parc industriel et portuaire de Bécancour pour développer le covoiturage.	Le secteur du parc industriel et portuaire de Bécancour n'est pas adapté pour le transport actif.
La concentration de travailleurs dans le parc industriel et portuaire de Bécancour (plus de 2 200 travailleurs).	Le caractère rural à faible densité de population de ces deux MRC.

Forces	Faiblesses
	L'absence de transport collectif ou de transport en commun dans Nicolet-Yamaska.
	L'horaire et la desserte du service de transport en commun (navette) entre Bécancour et Trois-Rivières sont limités.
	Les horaires de travail et la provenance des travailleurs du parc industriel de Bécancour ne permettent pas l'instauration d'un système de transport collectif pour ces travailleurs.
Opportunités	Menaces
<p>Le développement domiciliaire important dans les secteurs de Saint-Angèle et de Saint-Grégoire (si les nouveaux résidents travaillent davantage au Centre-du-Québec).</p>	<p>Le développement domiciliaire important dans les secteurs de Saint-Angèle et de Saint-Grégoire (si les nouveaux résidents travaillent davantage à Trois-Rivières).</p>
<p>Le projet éventuel de doublement de l'autoroute 55 entre l'autoroute 20 et Bécancour (possibilité d'installer des stationnements incitatifs pour le covoiturage (« carpool lots »)).</p>	

9. LES OPTIONS DE DÉVELOPPEMENT DE LA MOBILITÉ DURABLE DES TRAVAILLEURS AU CENTRE-DU-QUÉBEC

9.1. Planification et gouvernance de la mobilité durable

Peu importe les options de développement de la mobilité durable qui seront priorisées au Centre-du-Québec, tant qu'il n'y aura pas d'organisme régional qui adoptera cette mission, aucune action intégrée et structurante ne verra le jour.

Compte tenu de la vision adoptée en 2011 par la Conférence régionale des élus du Centre-du-Québec (CRÉCQ) au sujet de la mobilité durable (voir sections 7.1.1 et 8.1), il apparaît pertinent sur le plan stratégique que cet organisme soit directement impliqué dans la mobilisation des acteurs concernés et le soutien aux actions en mobilité durable sur le territoire.

9.1.1. Centre de gestion des déplacements

Il convient toutefois de revenir sur un élément de vision particulier qui est ressorti des consultations des intervenants régionaux et qui a été adopté par le conseil d'administration de la CRÉCQ dans le cadre de l'élaboration du Plan territorial de mobilité durable (PTMD). Il s'agit de la mise en place d'un centre de gestion des déplacements (CGD). Cette vision insiste sur « *la réinterprétation de la mobilité durable pour favoriser des changements structurants de comportement face à l'utilisation de l'auto solo* ». En ce sens, cette vision va jusqu'à spécifier que « [...], *la création d'un centre de gestion des déplacements centricois assurera le déploiement d'une expertise totalement adaptée à nos réalités, notamment la coexistence de milieux prospères, ruraux et urbains* »⁹⁴. Il s'agit là d'une perspective importante à examiner. La proposition de créer un nouveau CGD devrait toutefois tenir compte de la situation vécue par les CGD depuis quelques mois.

⁹⁴ Ibid., note 78, p. 61

De nombreux projets de mobilité durable subissent actuellement un « vide » politique et un climat d'incertitude engendrés par :

- l'épuisement récent de certains fonds du MTQ dédiés à la gestion de la demande en mobilité durable;
- l'élaboration prochaine des plans territoriaux de mobilité durable et, par la suite, d'une future politique québécoise de mobilité durable;
- l'élection récente d'un nouveau gouvernement au Québec.

Créer une nouvelle structure qui devrait assumer seule ses frais fixes (employés, bureau, équipements, etc.) serait donc une entreprise hasardeuse dans les conditions actuelles.

En attendant la future politique de mobilité durable qui exposera clairement les priorités gouvernementales, la prudence nous incite à préconiser la formation d'un comité ou d'une table de concertation en mobilité durable pour le Centre-du-Québec qui pourrait entamer un processus de planification stratégique.

Comme il est suggéré par divers intervenants consultés dans le cadre d'*Au boulot sans ma voiture*, un comité régional devrait mettre à profit les regroupements comme les chambres de commerce ou les Centres locaux de développement (CLD) pour aider à contrer l'isolement des employeurs face à leurs besoins en mobilité de leurs employés.

Advenant la disponibilité de financement gouvernemental pour le fonctionnement de centres de gestion des déplacements et la réalisation de plans de mobilité durable pour les milieux de travail, le comité régional pourra se pencher sur les possibilités de créer un CGD centricois selon une approche similaire à Sherbrooke ou Saguenay, ou établir un partenariat avec un CGD existant en périphérie du Centre-du-Québec.

9.1.2. Plan de mobilité durable

La planification est la première étape logique de toute démarche de développement de la mobilité durable des travailleurs. À ce titre, le ministère des Transports du Québec (MTQ) devrait déposer durant la prochaine année le Plan territorial de mobilité durable (PTMD) du Centre-du-Québec qui touchera tous les types de transports (marchandises et personnes). Quoiqu'il en soit, le travail effectué par la CRÉCQ pour consulter les intervenants concernés et dégager la vision stratégique qui servira à l'élaboration de ce PTMD fait en sorte qu'une grande partie du travail de planification est déjà effectuée. De plus, en ce qui concerne la mobilité des travailleurs, la présente analyse renferme un contenu stratégique appréciable en vue de l'élaboration d'un plan de mobilité durable.

Une table de concertation centricoise disposerait donc d'une quantité importante d'informations dès sa mise en place.

Idéalement, comme dans le cas de Sherbrooke et Gatineau, l'exercice de planification de la mobilité durable serait encore plus pertinent à l'échelle des agglomérations de Drummondville et de Victoriaville. Pour chaque ville, cette planification permettrait d'intégrer les systèmes de transport en commun, les réseaux de pistes cyclables et circuits piétonniers, le mobilier urbain, l'aménagement du territoire, etc. Les plans de mobilité durable des deux agglomérations et celui de la région devraient devenir interdépendants pour créer un tout cohérent à l'échelle régionale.

9.2. Le transport actif

Comme il a été démontré dans les chapitres précédents, la promotion du transport actif en milieu de travail représente une des avenues les plus intéressantes pour développer la mobilité durable des travailleurs. Plusieurs informations soutiennent cette option :

- Dans les deux plus grands bassins de population et d'emplois de la région, Drummondville et Victoriaville, on retrouve une topographie plane et la distance médiane de navettage se situe entre 3 et 4 km. Cette situation indique un bon potentiel pour les déplacements à vélo. En effet, selon Morissette (1994), la distance de déplacement préférentielle en transport actif serait de 8 km⁹⁵.
- Les entreprises sondées par le CRECQ ont clairement exprimé leur préférence pour le transport actif comme alternative à l'automobile à favoriser auprès de leurs employés. Chez les plus grands employeurs, les bienfaits pour la santé du transport actif constituent une motivation importante.
- Les saines habitudes de vie deviennent un enjeu de plus en plus important pour les employeurs et la société en général. Plusieurs grands employeurs de la région ont mis sur pied, en partenariat avec des organisations du milieu (CSSS, Kino-Québec, etc.), des initiatives de promotion reliées à cet enjeu auprès de leurs employés. Les villes de Drummondville et de Victoriaville se sont également dotées d'un plan directeur touchant, dans le premier cas, les voies cyclables, et dans le second cas, l'ensemble des modes de transport actif.

⁹⁵Claire MORISSETTE, *Deux roues, un avenir*, Les Éditions Écosociété, 194, 264 pages.

Pour les distances de 1 ou 2 km, la marche demeure un mode transport actif très intéressant puisqu'elle se pratique en toutes saisons. Cependant, lorsque les distances sont un peu plus grandes, le mode de transport actif privilégié est le vélo. En milieu urbain, le vélo s'avère souvent aussi rapide que l'automobile, mais l'hiver, ce mode de transport peut devenir plus problématique.

En ce qui a trait à la gestion de la demande, la promotion du transport actif en milieu de travail pourrait être une des premières orientations d'un comité régional en mobilité durable.

Les actions visant le développement de la demande en transport actif pour les déplacements domicile-travail devrait d'abord favoriser les employeurs du service public qui bénéficient d'une certaine autonomie, dont les centres hospitaliers (CSSS), les commissions scolaires et leurs écoles, les administrations municipales, les CEGEP et les autres structures parapubliques (ex : CLD, SADC). Dans le cas des institutions qui ont récemment pris en charge le développement de la mobilité durable dans leur établissement, comme les CEGEP par exemple, les actions prioritaires du comité régional devraient viser surtout le soutien à leurs initiatives et l'arrimage avec les autres initiatives régionales en mobilité durable.

9.3. Le covoiturage

Le covoiturage est une option pour laquelle plusieurs employeurs manifestent un intérêt. Il existe de nombreux outils de covoiturage pour les employeurs, mais ils sont encore peu connus. Certains grands employeurs de la région ont cependant déjà mis en place, avec plus ou moins de succès, des mesures pour favoriser cette option auprès de leurs employés.

Pour qu'un système de covoiturage fonctionne bien et connaisse un certain succès, il doit offrir une masse critique de passagers et de conducteurs potentiels qui couvrent un éventail suffisant de circuits et d'horaires.

Bien que les employés désirant covoiturer puissent s'inscrire individuellement dans les divers systèmes de covoiturage qui existent déjà pour le Québec, il y aurait un avantage à regrouper les covoitureurs d'un secteur donné au sein d'un même réseau auquel ils pourraient s'identifier. En se référant à ce réseau local ou régional, la promotion dans les milieux de travail serait plus simple et plus efficace.

Municipar offre déjà un tel service dans la MRC d'Arthabaska. Les offres et les demandes d'itinéraires qu'on y retrouve ont généralement comme point de départ ou d'arrivée la ville de Victoriaville. Ce service pourrait sûrement être promu davantage chez les employeurs de ce secteur et bonifié en y ajoutant, par exemple, une section pour évaluer les covoitureurs.

Dans les autres secteurs de la région, c'est-à-dire L'Érable, Nicolet-Yamaska, Bécancour et Drummond, il serait avantageux de conclure une entente avec un système de covoiturage existant (ex : Réseau de covoiturage, GéoTransit, etc.) afin de permettre l'implantation de portails de covoiturage personnalisés pour chaque secteur. La gestion de ces portails pourrait être effectuée par la chambre de commerce, le CLD, ou la SADC du secteur en question, ou par la Conférence régionale des élus. L'université du Québec à Trois-Rivières, en collaboration avec le Réseau de covoiturage, offre un tel portail pour ses étudiants⁹⁶. Cette façon de procéder comporte plusieurs avantages dont la simplicité de gestion et d'utilisation, l'accès à l'ensemble des offres et demandes d'itinéraires de tous les membres du Réseau de covoiturage au Québec, un outil de sensibilisation avec calculateur de GES et de coûts, etc.

La mise en place de tels outils de covoiturage doit être supportée par une campagne de sensibilisation efficace dans les milieux de travail.

Les employeurs situés le long des trois principaux axes de déplacement intermunicipaux de la région (pont Laviolette, route 116, et route 122-autoroute 20), les employeurs du service public et du service à la production, et les organisations de 200 employés et plus devraient faire l'objet d'une attention particulière pour le développement du covoiturage.

Dans le cas de l'axe du pont Laviolette, la prochaine enquête origine-destination du MTQ fournira des données stratégiques intéressantes.

En assurant la coordination du développement du covoiturage en milieu de travail, un comité régional en mobilité durable pourra également évaluer la possibilité de favoriser l'implantation de stationnements incitatifs (« carpool lots ») le long des principaux axes de déplacements de la région.

⁹⁶ UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES. [En ligne], 2012. <http://www.uqtr.covoiturage.ca/> (29 octobre 2012).

9.4. Autres aspects de la mobilité durable

En général, on peut affirmer que les initiatives de développement de la mobilité durable obtiendraient un meilleur appui des employeurs qui ont développé ou adhèrent à une politique, une vision ou des normes environnementales, de développement durable, ou de saines habitudes de vie.

Plusieurs intervenants de la région proposent qu'une campagne de sensibilisation à la mobilité durable soit faite auprès des jeunes des secondaires 4 et 5, soit juste avant l'achat d'une première moto ou d'une première voiture.

9.4.1. Le transport collectif

Bien que le transport en commun en milieu urbain et le transport collectif en milieu rural soient pratiquement inutilisés pour les déplacements domicile-travail et qu'ils ne constituent pas une alternative intéressante pour la plupart des employeurs, cette situation reflèterait davantage l'inadéquation entre les besoins des employés, les horaires et les trajets des autobus. Cette situation semble cristallisée puisque d'un côté, les autorités ont besoin d'un « marché » potentiel pour justifier des investissements dans les systèmes de transport public, et de l'autre, les usagers attendent d'avoir un service parfaitement adapté à leurs besoins pour effectuer la transition vers le transport collectif. Tout cela dans un environnement conçu pour l'automobile où l'essence se vend à un prix plus bas que l'eau embouteillée!

Les interventions pour augmenter la part modale des modes de transport collectif pour le navettage des travailleurs pourront difficilement connaître un succès sans toucher simultanément l'offre et la demande. C'est-à-dire que toute campagne de sensibilisation, aussi intense soit-elle, n'apportera pas de résultat significatif si elle n'est pas supportée par une amélioration des horaires, de la fréquence et de la desserte en transport collectif.

9.4.2. Le télétravail

Le télétravail est un aspect moins connu et plus difficile à aborder puisqu'il touche à l'organisation du travail et parfois, à l'organisation de la vie familiale. Pour certains types d'emploi, comme chez certains employeurs du service à la production, la « culture » du télétravail est déjà bien implantée, mais dans la plupart des cas, le télétravail ne semble pas correspondre à l'intérêt des employeurs.

Sans exclure cet aspect des futures interventions d'un comité régional, le télétravail devrait être abordé dans un contexte de sensibilisation plus large visant l'ensemble des mesures potentielles en mobilité durable.

9.4.3. La gestion de l'offre

Bien que la gestion de l'offre en transport ne fasse pas l'objet comme tel de la présente analyse, il faut souligner l'importance pour un comité ou une table régionale en mobilité durable de bien assurer la cohérence et la complémentarité entre les actions touchant la gestion de l'offre et celles portant sur la gestion de la demande. Comme la gestion de l'offre est déjà assurée, pour une grande part, par les municipalités et le ministère des Transports du Québec, il importe que des intervenants provenant de ces deux paliers de gouvernement fassent partie d'un éventuel comité régional.

Pour plusieurs intervenants de la région, ce comité devrait également permettre la concertation entre les fournisseurs de services et les utilisateurs de façon à optimiser le transport des personnes en général.

CONCLUSION

Actuellement, il peut sembler un peu prématuré de s'engager dans une démarche de planification de la mobilité durable des travailleurs dans la région tant que les orientations et priorités gouvernementales ne seront pas fixées. Le futur Plan territorial de mobilité durable (PTMD) du ministère des Transports (MTQ) et la future politique québécoise de mobilité durable serviront probablement à déterminer quels seront les fonds publics disponibles pour la mobilité durable dans les régions ainsi que les critères d'attribution de cette aide financière. Le PTMD pourrait, en outre, nous apporter des pistes de solutions intéressantes. Quoi qu'il en soit, le projet *Au boulot sans ma voiture* aura contribué à « préparer le terrain » par la sensibilisation de plusieurs intervenants, employeurs et des centaines de travailleuses et travailleurs du Centre-du-Québec à la mobilité durable, et par la réalisation de la présente analyse du potentiel de développement de la mobilité durable des travailleurs. Les intervenants consultés par le CRECQ ont d'ailleurs suggéré que les résultats de cette analyse soient diffusés auprès des décideurs régionaux.

À la lumière de l'analyse, on constate que la mobilité durable n'est pas encore une voie privilégiée en région. Le prix encore peu élevé de l'essence et l'absence de contraintes significatives à l'utilisation de l'automobile, ont entre autres un effet dissuasif et rendent plus difficiles les changements de comportement. L'analyse fait toutefois ressortir quelques grands constats et des options de mobilité durable qui peuvent être mises en place à court terme. Les pistes d'action gravitent principalement autour du transport actif et du covoiturage, et de la nécessaire harmonisation et l'intégration des actions sectorielles des divers intervenants régionaux (santé, transport, loisirs, aide à l'emploi, etc.).

De nombreux outils disponibles peuvent aider à favoriser la mobilité durable, particulièrement les initiatives reliées aux modes de transport actif et au covoiturage, mais ils sont peu connus. De plus, plusieurs petites initiatives voient le jour en région, mais on constate souvent un manque de soutien et de réseautage. Il y aurait donc un avantage évident à développer une table régionale de concertation et de développement qui assumerait un rôle de guichet unique pour la promotion et l'accompagnement en matière de mobilité durable.

Étant donné que le gouvernement du Québec pourrait donner un signal clair en faveur de la mobilité durable dans les régions au cours des deux prochaines années, il apparaît pertinent de mobiliser les acteurs stratégiques du Centre-du-Québec pour entamer une véritable démarche de planification de la mobilité durable. Cette planification pourrait être un des premiers mandats d'une table de concertation régionale en mobilité durable.

Compte tenu de sa position favorable à la mobilité durable des personnes, l'implication de la Conférence régionale des élus (CRÉCQ), surtout au début du processus de mobilisation et de planification, prend une grande importance.

Une fois que les orientations gouvernementales seront connues, la structure de concertation régionale devra faire des choix en ce qui concerne les services à offrir aux employeurs et aux municipalités en mobilité durable. Selon les priorités établies, elle pourra s'orienter vers l'implantation d'un centre de gestion de déplacements (CGD) centricois dont la structure administrative sera fonction du marché potentiel et de la capacité financière des partenaires, et/ou vers une collaboration avec un CGD d'une autre région.

Enfin, à la lumière de différentes consultations tenues en région (Rendez-vous de l'énergie, Plan territorial de mobilité durable), de nombreux élus et intervenants de la région semblent s'en remettre au développement de l'automobile électrique pour solutionner les problématiques de mobilité des personnes sur le territoire dans la perspective de la raréfaction des ressources pétrolières et de la diminution des émissions de GES. Il convient de rappeler que ce scénario n'enlève aucunement la pertinence des options de mobilité durable proposées dans la présente analyse puisque la transition du parc automobile à moteur thermique vers la voiture électrique et l'implantation des infrastructures de recharge à l'échelle de tout le territoire demanderont sans aucun doute quelques décennies. En outre, les autres problématiques liées à l'auto-solo, comme la congestion ou la lourdeur du trafic routier, la sédentarité, le stress au volant et les problèmes de sécurité routière, ne disparaîtront pas avec l'automobile électrique.

ANNEXE 1
Méthodologie et précision du sondage du CRECQ

Méthodologie et précision du sondage du CRECQ

Le CRECQ a réalisé un court sondage afin d'obtenir un aperçu des perceptions, de l'attitude et des besoins des employeurs du Centre-du-Québec à l'égard des options de mobilité durable de leurs employés.

A. Méthodologie

Le sondage, réalisé entre le début du mois d'avril et la fin du mois de mai 2012 a été fait par téléphone pour être en mesure de répondre immédiatement aux questions des répondants et de noter, au besoin, des informations complémentaires transmises par ceux-ci.

Questionnaire

Le questionnaire de sondage a été conçu par le CRECQ et fut ensuite validé par les membres du comité régional *Au boulot sans ma voiture* (voir Annexe 2).

Population retenue

La population sur laquelle s'applique le sondage se compose des 307 plus gros employeurs du Centre-du-Québec. Nous avons utilisé la liste des plus gros employeurs du Centre-du-Québec provenant de l'inventaire d'Emploi-Québec et publiée dans le journal *La Tribune* du 10 février 2012. Cette population permettait de retenir les employeurs qui comptent 50 employés et plus, soit ceux qui, selon nous, pourraient être le plus susceptibles d'investir des ressources (financières et techniques) dans la planification de la mobilité durable de leurs employés.

Échantillonnage

Étant donné que l'analyse dans laquelle s'insère le sondage vise à connaître le potentiel de développement de la mobilité durable des travailleurs au Centre-du-Québec, l'échantillonnage a volontairement été orienté, au départ, de façon à mieux représenter les employeurs les plus susceptibles de poser des gestes pour la mobilité durable de leurs employés. Ainsi, certains employeurs qui ont été sélectionnés au départ nous avaient été référés par des intervenants ou avaient déjà été rejoints par le CRECQ dans le cadre d'autres projets. Ensuite, nous avons privilégié les grandes institutions (villes, CSSS, CEGEP, etc.) et les employeurs situés dans les centres urbains.

Enfin, pour tenter de rééquilibrer un peu l'échantillon, nous l'avons complété en choisissant des employeurs dans certains secteurs d'activité (voir Tableau I) ou certaines MRC qui étaient trop peu représentés.

Lorsqu'un employeur était rejoint par téléphone, le répondant sollicité pour répondre au questionnaire était une personne responsable des ressources humaines ou, s'il y a lieu, la personne responsable de l'environnement ou du développement durable au sein de l'organisation.

Globalement, le CRECQ a tenté de rejoindre 81 employeurs à une ou plusieurs reprises et 54 ont accepté de répondre aux questions.

B. Précision et marge d'erreur

Il convient de rappeler que les réponses obtenues à ce sondage correspondent aux connaissances et aux perceptions des personnes ressources interrogées. Nous pouvons cependant considérer qu'elles nous donnent un bon aperçu de la vision ou du niveau de sensibilisation de l'employeur à l'égard de la mobilité durable.

De plus, étant donné la faible taille de l'échantillon, le sondage comporte une importante marge d'erreur. En fait, pour un risque d'erreur de 5 % (ou 95 % de certitude), l'intervalle de confiance des pourcentages obtenus à diverses questions pourrait varier entre $\pm 7\%$ et $\pm 12\%$ ⁹⁷ (voir Tableau I).

TABLEAU I
Intervalle de confiance selon les pourcentages obtenus pour un niveau de confiance de 95%

Pourcentage obtenu (pour une question donnée)	Intervalle de confiance
10 % ou 90 %	$\pm 7\%$
20 % ou 80 %	$\pm 10\%$
40 % ou 60 %	$\pm 12\%$

Comme mentionné plus haut, la sélection des premiers employeurs sondés a favorisé certains employeurs déjà plus sensibles aux problématiques de mobilité durable, de santé des travailleurs ou d'environnement en général. Les résultats obtenus pourraient donc montrer une situation plus favorable au développement de la mobilité durable que la réalité existante dans l'ensemble de la population, soit les 307 plus grands employeurs de la région.

Pour avoir une meilleure idée du marché cible à court terme pour le développement de la mobilité durable chez les employeurs, le sondage devait faire une place aux grandes institutions publiques (service public) tels les CSSS, commissions scolaires et villes qui font souvent partie des premiers clients des centres de gestion des déplacements. Étant donné la taille de ces institutions et la décentralisation de leurs effectifs dans plusieurs bâtiments, zones ou municipalités, il était parfois difficile pour un répondant de fournir des réponses pour l'ensemble de son

⁹⁷ <http://fr.gmi-mr.com/solutions/sample-size-calculator.php>.

institution. Dans de tels cas, les réponses obtenues ne concernaient souvent que le bâtiment principal ou le centre administratif des organisations en question.

C. Caractéristiques de l'échantillon

Catégories et localisation des employeurs

Le sondage nous offre une image où prédomine le secteur secondaire (transformation et construction) qui représente plus de 40 % des employeurs sondés. Le secteur primaire, celui de l'agriculture et de l'exploitation des richesses naturelles et fauniques, y est absent. Les secteurs service public, service à la production et service à la consommation comptent chacun pour environ 20 % des répondants (Tableau II).

TABLEAU II
Répartition des employeurs (échantillon) selon les secteurs d'activité

Secteur d'activité	Nbre d'employeurs	% employeurs
Service consommation	10	19
Service production	10	19
Service public	11	20
Secteur secondaire-transformation	23	42
Total	54	100

Près de 72 % des organisations sondées employaient 100 personnes et plus, mais il faut rappeler ici que dans le cas des plus gros employeurs dont les effectifs sont décentralisés, les réponses obtenues ne s'appliquaient qu'aux employés travaillant dans l'un des bâtiments de l'organisation (ex : centre administratif, hôtel de ville, etc.). C'est le cas, par exemple, de trois employeurs parmi les six qui comptent 500 employés et plus.

TABLEAU III
Répartition des employeurs (échantillon) selon le nombre d'employés

Classe	Nbre d'employeurs	% employeurs sondés
500 employés et plus	6	11
200 employés et plus	21	39
100 employés et plus	39	72
50 employés et plus	54	100

Les employeurs sondés se répartissent géographiquement dans les cinq MRC de la région et se concentrent dans les principales agglomérations urbaines (voir Tableau IV).

TABLEAU IV
Répartition des employeurs (échantillon) selon les MRC

MRC	Nbre d'employeurs	% employeurs
Arthabaska	19	35
Bécancour	5	10
Drummond	19	35
Érable	6	11
Nicolet-Yamaska	5	9
Total	54	100

FIGURE 1
Localisation des employeurs sondés dans la MRC de Drummond (en rouge)

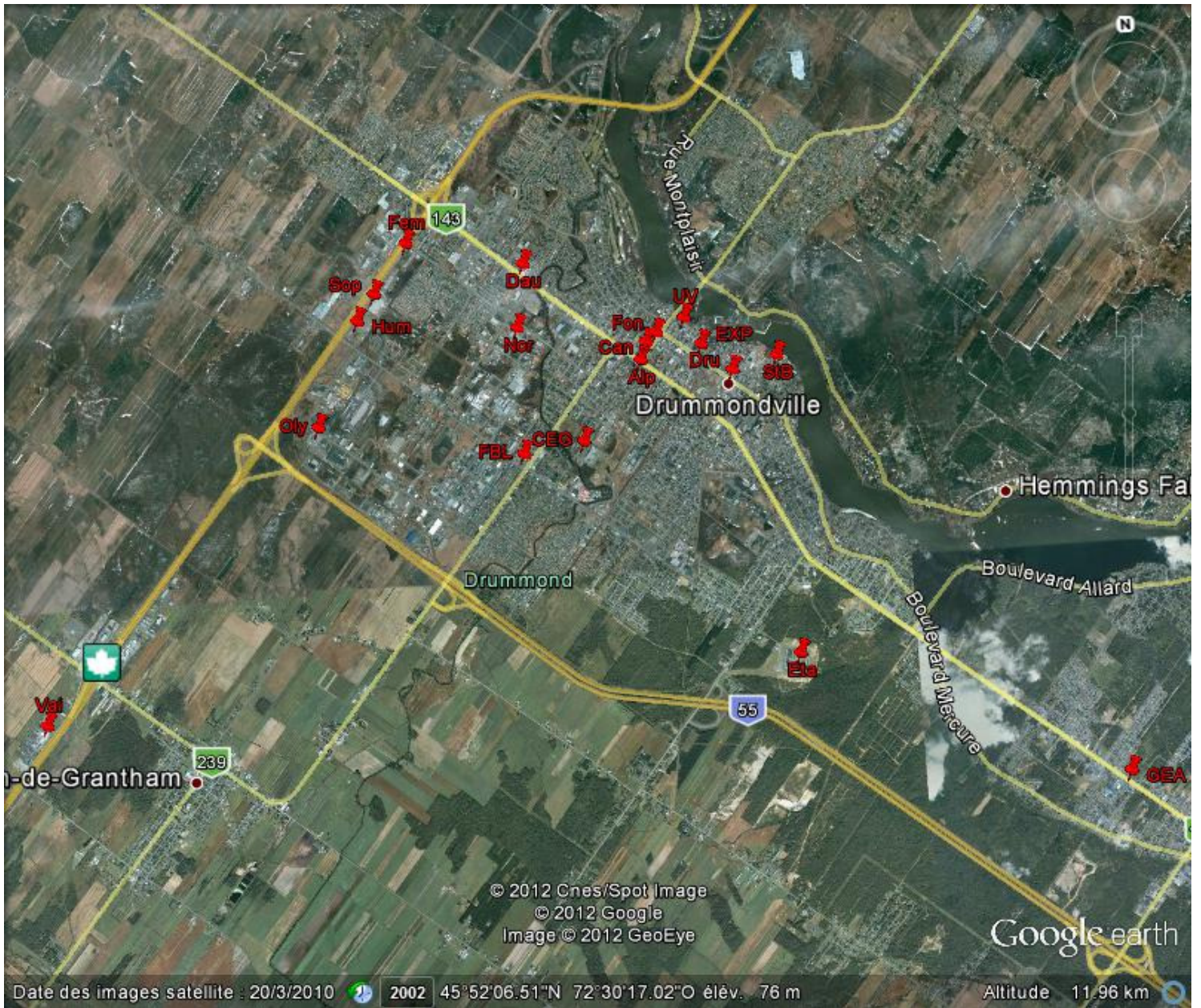


FIGURE 2
Localisation des employeurs sondés dans la ville de Victoriaville (en vert)

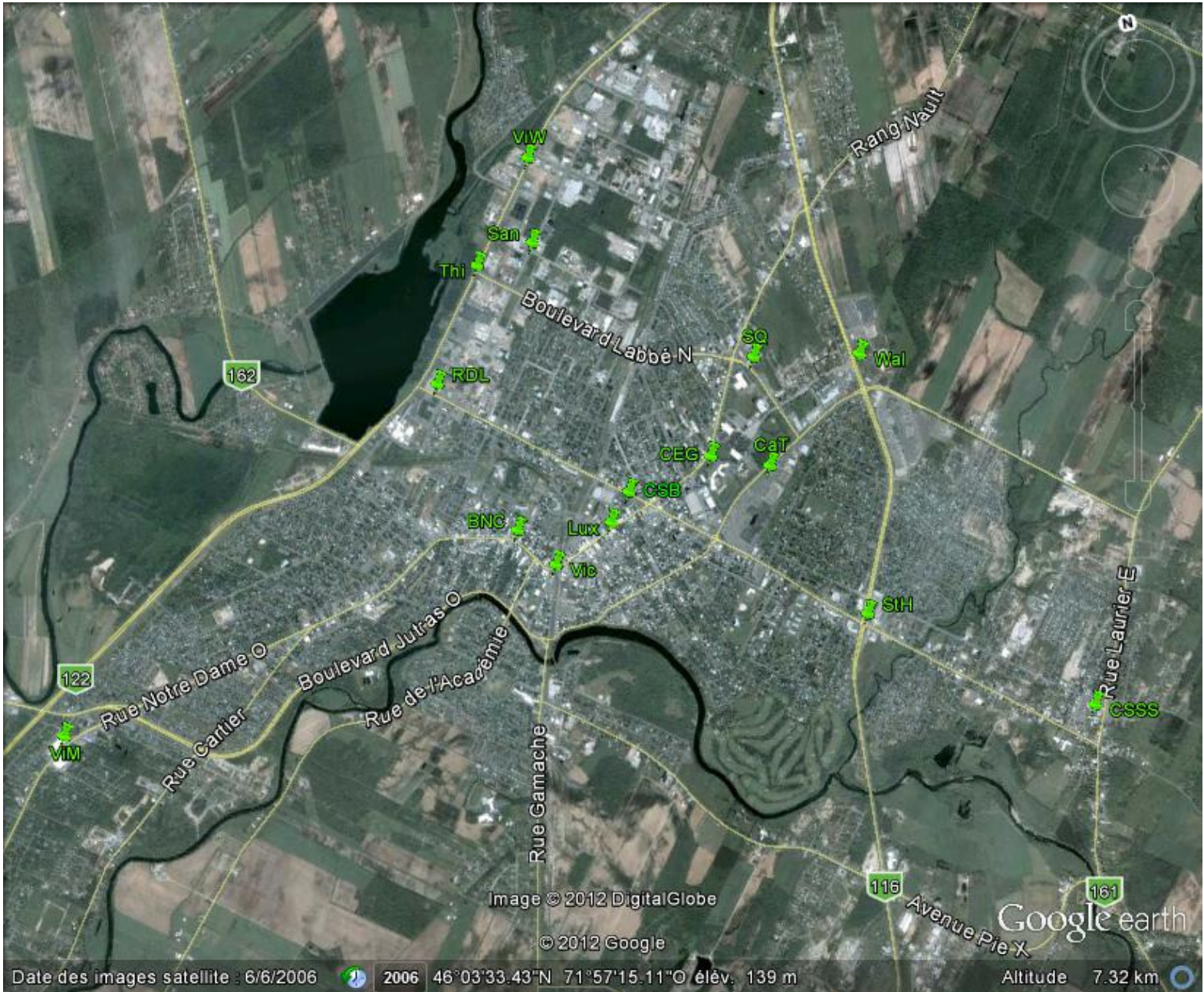


FIGURE 3

Localisation des employeurs sondés le long de l'axe de la route 116 (en vert et en jaune)

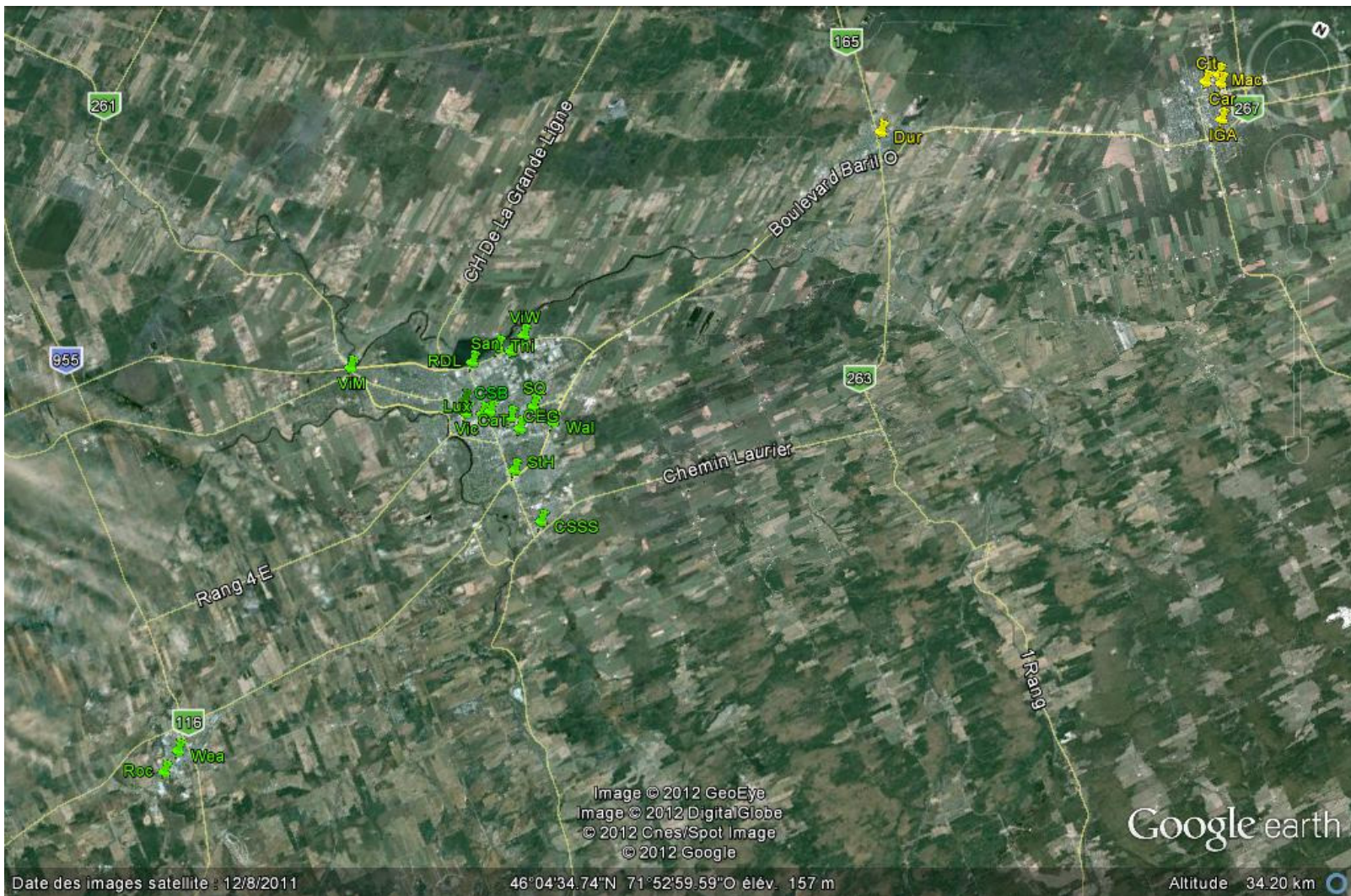
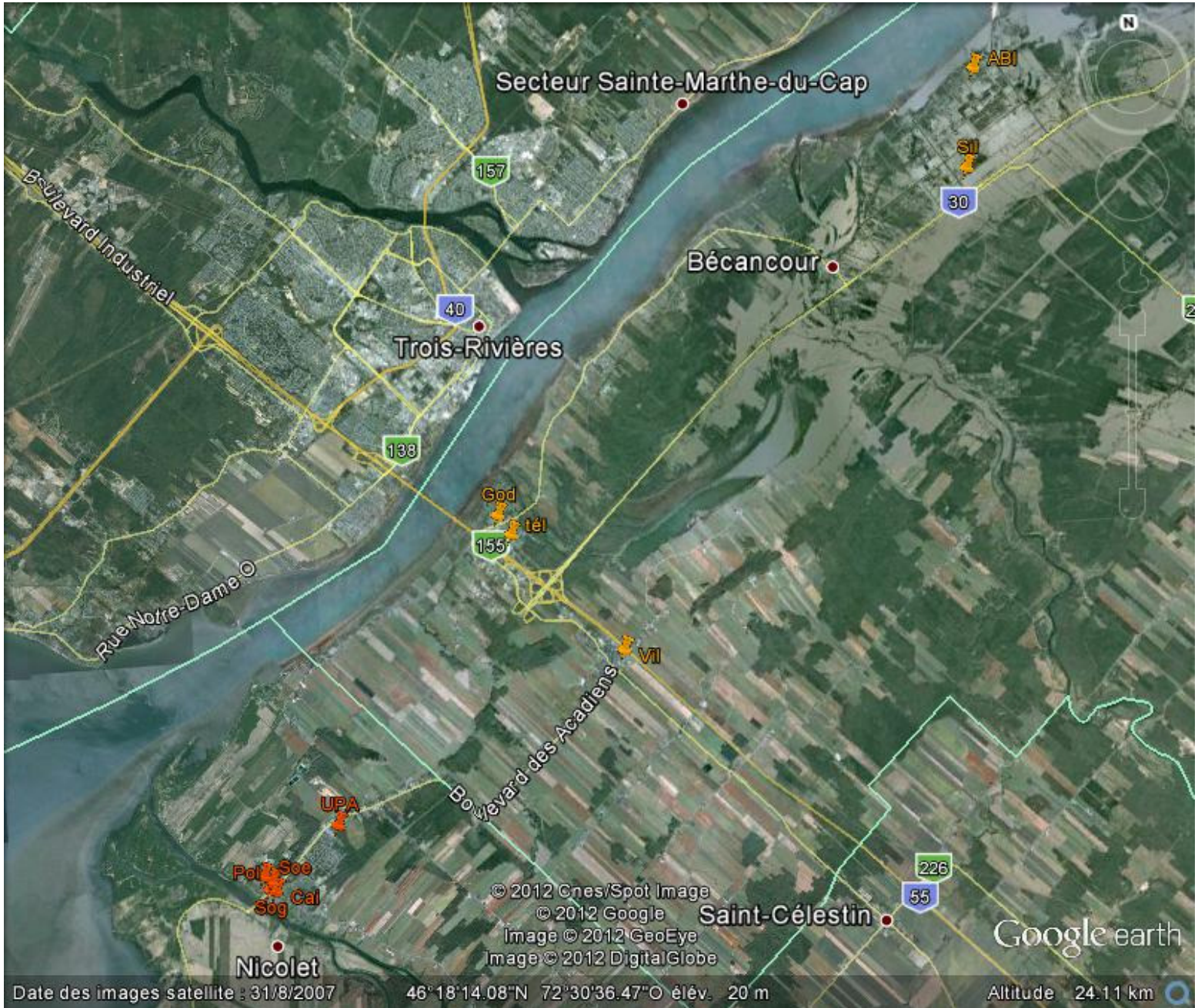


FIGURE 4
Localisation des employeurs sondés dans les MRC de Nicolet-Yamaska (en orangé foncé) et Bécancour (en orangé pâle)



ANNEXE 2
QUESTIONNAIRE DE SONDAGE

ANALYSE DU POTENTIEL DE DÉVELOPPEMENT DE LA MOBILITÉ DURABLE DES PERSONNES AU CENTRE-DU-QUÉBEC

Sondage-employeurs

QUESTIONNAIRE

A. Les besoins

5. Combien d'employés compte normalement
votre ... *entreprise, organisme*

6. Est-ce que vous connaissez les moyens de transport normalement utilisés par les
employés pour se rendre au travail ?

Non = 0 —————> **Question 7**

Oui = 1 Normalement, quel est le pourcentage des employés qui utilisent :

Moyen	%	Nsp
6.1 Automobile		
6.2 Covoiturage		
6.3 Bicyclette		
6.4 Marche		
6.5 Transport en commun ou collectif		

7. Offrez-vous des espaces de stationnement pour vos employés ?

Non = 0 —————> **Question 8**

Ne sait pas = ? —> **Question 8**

Oui = 1

7.1 Arrive-t-il parfois que le nombre d'espaces de stationnement pour les employés soit insuffisant pour répondre à la demande?

Non = 0 —————> **Question 8**

Ne sait pas = ? —> **Question 8**

Oui = 1

7.1.1 Le manque d'espaces de stationnement correspond-il à une période de l'année en particulier?

Non = 0

Ne sait pas = ?

Oui = 1 —————> 7.1.1.1 Quelle période?

8. Est-ce que des frais supplémentaires sont exigés à votre ... *industrie, commerce ou institution* ... pour stationner les voitures des employés (ex : vignettes municipales) ?

Non = 0

Oui = 1

Ne sait pas = ?

9. Y aurait-il d'autres raisons qui feraient en sorte qu'il pourrait être profitable **pour votre ... industrie, commerce ou institution** ... de favoriser chez vos employés les moyens de transport durable en remplacement de l'automobile (vélo, marche, transport en commun, télétravail, covoiturage, etc.)?

Non = 0

Ne sait pas = ?

Oui = 1

9.1 Raisons :

B. Les motivations

Les prochaines questions aborderont le sujet de la « mobilité durable » des travailleurs. Nous vous rappelons que pour les fins du présent sondage, nous entendons par « mobilité durable » des travailleurs :

« *Tout ce qui permet d'éviter d'utiliser l'automobile en solitaire pour se rendre au travail (ex : covoiturage, marche, vélo, transport en commun, télétravail, etc.)* »

10. Selon vous, est-ce qu'il pourrait être avantageux pour votre... *industrie, commerce ou institution* ... de favoriser davantage auprès de ses employés les options de mobilité durable suivantes :

Options	Très avan- tageux	Moyenne- ment	Un peu	Pas avan- tageux	Ne sait pas	Ne s'applique	
	4	3	2	1	?	9	
10.1 Transport actif (marche, vélo, etc.)							
10.2 Covoiturage							
10.3 Transport en commun (urbain)							
10.4 Transport collectif (rural)							
10.5 Télétravail							

11. Pour les options catégorisées très ou moyennement avantageuses, quelles sont, selon vous, les principales contraintes ou difficultés à surmonter pour pouvoir les favoriser:

CONTRAINTES

12. Finalement, selon vous, quelle priorité votre ... *entreprise ou institution* ... accordera aux actions de mobilité durable de vos employés au cours des prochaines années ?

Haute Priorité	Moyenne	Faible	Aucune priorité	Ne sait pas
3	2	1	0	9

13. Seriez-vous très, moyennement, peu ou pas intéressé à ce qu'on communique avec vous pour vous présenter plus en détails les actions spécifiques en mobilité durable pouvant être réalisées par votre ... *entreprise ou institution* ...?

Doit en parler à un supérieur avant	?
Très intéressé	3
Moyen	2
Peu	1
Aucun intérêt	0
Ne sait pas ou n/a	9

14. Nous organisons cet été un événement encourageant les employés à réaliser au moins 10 déplacements alternatifs à l'automobile en solitaire pour se rendre au travail. Seriez-vous intéressé à recevoir les informations et à les transmettre à vos employés ?

à confirmer/ autorisation requise	?
Non	0
Oui	1

14.1 Quels outils de communications aimeriez-vous recevoir parmi les choix suivant :

1. Power Point et fond d'écran (outils électroniques);
2. Carton promotionnel couleurs (taille enveloppe);
3. Affiche (petite).

14.2 Quelles sont les coordonnées (nom, courriel) de la personne ressource avec qui nous devrions entrer en contact pour l'événement estival?

- Vous
- Autres (précisez)

15. Y a-t-il autre choses concernant la mobilité durable de vos employés que nous n'aurions pas traité dans le questionnaire et que vous aimeriez porter à notre attention ?

C. Informations générales

(Coordonnées et catégorie d'employeur)

1. Nom de l'employeur :

2. Adresse :

3. Catégorie d'employeur

Industrie	1
Commerce	2
Institution	3

4. Personne ressource (répondant) :

4.1 Nom :	
4.2 Poste, fonction :	
4.3 Téléphone :	
4.4 Courriel :	
4.5 Autres (télééc., cell., etc.) :	