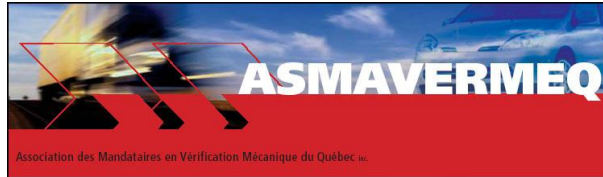




## Techniques de la logistique du transport multimodal



### CONCOURS

Ensemble nous ferons la différence en sécurité routière

Été 2011

Présenté par

Karl Simard et Richard Dion

### TABLE DES MATIÈRES

---

Introduction .....	2
Description de la démarche et justification de celle-ci.....	2
Avoir l'appui de la direction .....	2
Évaluer les besoins de l'entreprise.....	2
Identifier les pratiques de conduite préventive idéales .....	3
Réprimandes.....	3
Pertinence de la technique incitative .....	4
Ordonnance et justification des mesures proposées .....	4
Conclusion.....	5
Références.....	6



---

## INTRODUCTION

---

Ce rapport a pour but de vous présenter notre point de vue sur les meilleures pratiques pour améliorer la conduite préventive dans une entreprise de transport. Avec la formation que nous venons de finir et l'expérience que nous avons acquise lors de nos années comme routiers professionnels, nous présumons avoir une bonne idée de ce qui entoure la conduite préventive.

---

## DESCRIPTION DE LA DÉMARCHE ET JUSTIFICATION DE CELLE-CI

---

- ✓ Avoir l'appui de la direction
- ✓ Évaluer les besoins de l'entreprise
- ✓ Instaurer un programme de formation de conduite préventive
- ✓ Tenir une bonne communication entre les candidats
- ✓ Produire des rapports de résultats du programme
- ✓ Contrôler la conformité
- ✓ Souligner les réussites
- ✓ Appliquer des mesures incitatives
- ✓ Établir des réprimandes

---

## AVOIR L'APPUI DE LA DIRECTION

---

Le secret de la réussite est d'avoir l'appui de la direction. Si les membres de la direction ne comprennent pas les avantages de la conduite préventive, à la moindre occasion les fonds de ce programme seront investis ailleurs. Comme les biens faits de ce programme sont à moyen et long terme, vous n'en verrez pas les effets immédiatement. Pour plusieurs, ce ne sera qu'une autre dépense sur un projet parmi tant d'autres qui n'a pas fonctionné.

Il y a un très grand avantage de mettre sur pied un programme de conduite préventive dans une entreprise. Le chauffeur sera moins brusque avec l'équipement, ce qui permet une réduction de la consommation de carburant et une réduction des coûts de réparation. Son attitude et son comportement sur la route permettra une réduction du risque d'accident, ce qui sera bénéfique pour l'image de la compagnie et surtout pour la réduction de votre prime d'assurance. Le ratio bénéfice-coût sera, à long terme, avantageux pour l'entreprise. Après un certains temps, la réduction des coûts engendrés par une conduite préventive de vos employés couvrira largement les frais de formation ainsi que les mesures incitatives mises en place. Ainsi, votre programme se paiera de lui-même.

---

## ÉVALUER LES BESOINS DE L'ENTREPRISE

---

Pour évaluer les besoins de l'entreprise, il faut tout d'abord désigner un coordonnateur. Une personne qui aura la responsabilité de mettre en œuvre le programme et faire le suivi de la formation. Par la suite, vous devez choisir la ou les personnes qui auront la tâche de former votre personnel. Cette personne doit connaître son milieu de travail depuis un certain nombre d'années afin de lui donner une crédibilité. Nous prônons fortement que le formateur de la compagnie suivre une formation de formateur en conduite préventive d'un organisme reconnue.<sup>1</sup>



Pour la prochaine étape, allez voir hors de votre bureau et promenez-vous dans les divers départements de la compagnie. Vous allez très vite remarquer qu'il n'y a pas que les chauffeurs de poids lourds qui doivent suivre cette formation. Il y a les mécaniciens qui vont conduire les poids lourds et les véhicules de service; le personnel d'entrepôt qui utilise les chariots élévateur et les représentants qui conduisent des véhicules de la compagnie. De même, le personnel n'utilisant pas les équipements de la compagnie devrait, sur une base volontaire, avoir la possibilité de suivre une partie, sinon la totalité de la formation. Ces derniers ne seront pas en évaluation et ils ne seront pas touchés par les mesures incitatives, les réprimandes et les sanctions. Un bon nombre d'entre eux tireront un grand profit de cette formation. Après tout, ils se déplacent tous les jours sur les routes.

La communication est une des clefs du succès de l'établissement de votre programme. Les critères doivent être clairement établis et les employés doivent les connaître dès le début. Il faut également faire plusieurs rappels du programme, des primes ainsi que de la formation.

## IDENTIFIER LES PRATIQUES DE CONDUITE PRÉVENTIVE IDÉALES

Les pratiques idéales devront tout d'abord être rédigées avec des critères précis et mesurables. C'est à partir des évaluations que vous aurez établies au début du programme que vous pourrez déterminer l'attribution des primes, des mesures incitatives et des réprimandes. Ainsi, il vous sera possible d'amasser les données nécessaires à l'établissement des rapports. Ces évaluations vous permettront également de connaître ce qui doit être modifié dans votre programme, afin de garder vos employés et l'entreprise en tête de fil, au point de vue de la sécurité routière.

Après avoir établi les besoins de l'entreprise, vous devrez dresser une liste de tous les employés avec leurs expériences. Vous devrez établir un premier contact avec eux pour leur expliquer le programme et leur demander comment ils le perçoivent. Par la suite, vous devrez leur démontrer que ce n'est pas un cours de conduite mais une façon de réduire les risques et les coûts. Si le programme est bien établi et que la majorité des employés s'y conforme, vous pourrez voir une complicité entre employés et employeurs.

## RÉPRIMANDES

Lorsque le rendement d'un chauffeur n'est pas satisfaisant, il doit recevoir un avis expliquant ce qui n'est pas conforme et comment y remédier. N'oubliez pas que le fait de réprimander un employé lorsqu'il fait une faute sans permettre qu'il soit félicité par une mesure incitative lorsqu'il a un comportement souhaité, n'aura pas un bon effet sur votre programme.

La réprimande peut ne pas être monétaire. Pour certaines fautes, vous pouvez demander de reprendre une partie de la formation. Ce sera à votre comité d'établir à l'avance les réprimandes qui devront être connues de vos employés. Vous ne devez pas oublier de rester transparent et équitable.



---

## PERTINENCE DE LA TECHNIQUE INCITATIVE

---

Les employés doivent comprendre, dès le début, que le fait de ne pas mettre en application ce qui est enseigné dans le cours de conduite préventive aura des conséquences. Il faut encourager les bonnes actions autant qu'on réprimande les mauvaises, sinon tout le programme instauré sera mis à néant. Donc, il est pertinent de garder un suivi constant avec une rigueur législative envers tous les employés, afin de démontrer votre crédibilité.

Il est parfois difficile de savoir quelles mesures incitatives choisir et quels seront les critères pour les appliquer. Vous pouvez former un comité, composé d'employés, qui sera chargé de le faire. Ce que vous trouvez intéressant comme récompense peut ne pas l'être pour vos employés. De plus, cette façon de procéder montrerait de la transparence dans votre programme et les employés seraient plus intéressés par les primes, car ils les auraient choisies eux-mêmes. Ce même comité peut également faire la gestion du programme ce qui allègerait le travail administratif des employés de bureau de l'entreprise. Quelque soit les mesures incitatives choisies, elles devront être annoncées d'avance.

Le comité que vous aurez formé devra également décider des périodes de remise des primes. Cependant, si vous remettez votre prime en même temps que le salaire, après un certain temps, l'employé ne verra plus la différence et il oubliera qu'il reçoit une prime pour ses efforts. Vous devrez détailler très clairement sur le talon de paye de l'employé la raison du montant ajouté à son salaire. Il aura ainsi une preuve que le programme d'incitation existe réellement. Il est préférable de verser la prime à une fréquence variant entre un et trois mois. Il ne faut pas dépasser le délai de trois mois, car les employés perdront leur motivation et croiront que le programme est inaccessible. Si votre prime consiste à la participation à un tirage, il faut que le prix soit assez important pour que les employés qui ne gagnent pas croient que le résultat vaut la peine par rapport à l'effort demandé.

Si votre entreprise a déjà instauré une prime au rendement, il serait judicieux de vérifier que les employés ne doivent pas choisir entre la prime de sécurité ou celle du rendement. Ces deux programmes peuvent très bien cohabiter, à condition que les critères soient logiques.

---

## ORDONNANCE ET JUSTIFICATION DES MESURES PROPOSÉES

---

**Ce sont les dix principaux cours qui doivent être établis dans un programme d'au moins trois ans avec un rappel biennuel.**

1. [Rappel des Lois canadiennes et des Lois américaines](#) : Définir et rappeler en détail toutes les lois canadiennes et américaines en matière de transport, dont la Loi 430;
2. [Ronde de sécurité](#) : Démontrer comment il est important de bien faire une ronde de sécurité et expliquer les conséquences lorsqu'elle est mal faite;



3. La définition d'un accident évitable et non évitable : Expliquer clairement la différence entre les deux avec des exemples concrets;
4. Arrimage fiable : Démontrer comment il est indispensable d'avoir un arrimage fiable et les conséquences d'un mauvais arrimage;
5. L'utilisation adéquate du système de freinage : Définir et expliquer le fonctionnement du système de freinage et la manière adéquate de l'appliquer;
6. Conduite éconergétique : Démontrer les manières de conduire qui sont éconergétiques et les avantages de les adopter;
7. Vigilance partout : Expliquer comment il est important d'être toujours vigilant, même hors de la route;
8. Conduite hivernale : Montrer les bonnes techniques de conduite hivernale avec des exemples de mauvaises techniques;
9. Courtoisie sur la route (envers les automobilistes) : Démontrer à quel point les automobilistes ne comprennent pas les angles, les distances de freinage nécessaire, etc.;
10. Patience en tout temps : Démontrer combien il est important de garder une très grande patience envers les autres véhicules et les personnes.

Les quatre premiers mois du programme seront nécessaires à la nomination d'un coordonnateur, la mise en place d'un comité et à la formation du personnel de formation. Ces personnes auront la tâche d'établir les besoins de l'entreprise, les mesures incitatives et les réprimandes. Le comité permettra de réduire les tâches administratives du coordonnateur. Par la suite, débutera la formation des employés. La deuxième année servira de période d'ajustements du programme. Au cours de la troisième année, afin de déterminer la viabilité du programme établi, le coordonnateur analysera les résultats de l'implantation et les comparera avec les données prises quelques années auparavant.

---

## CONCLUSION

---

Comme vous pouvez le constater, toutes les pratiques peuvent être bonnes. Tout est dans la manière de l'appliquer et de la maintenir en force. Nous suggérons fortement de maintenir un programme de ce genre dans toutes les entreprises de transport. Ceci permettra d'établir une meilleure modestie en tant que transporteur routier et, du fait même, avoir une vision plus positive envers nos professionnels de la route.



## RÉFÉRENCES

---

Conseil canadien de la sécurité. Site du Conseil canadien de la sécurité. [En ligne]  
<http://archive.safety-council.org/CCS/formation/CCP/ccp.htm>  
[Page consulté le 8 juillet 2011].

Conseil canadien de la sécurité. Site du Conseil canadien de la sécurité. [En ligne]  
<http://archive.safety-council.org/CCS/formation/CPR/cpr.htm>  
[Page consulté le 8 juillet 2011].

Conseil canadien de la sécurité. Site du Conseil canadien de la sécurité. [En ligne]  
<http://archive.safety-council.org/CCS/sujet/route/parc.html>  
[Page consulté le 8 juillet 2011].

Aviva Canada. Site d'Aviva Canada. [En ligne]  
<http://gestiondeparcauto.avivacanada.com/sites/default/files/4.2%20Conduite%20Preventive.pdf>  
[Page consulté le 22 juillet 2011].

Défense Nationale et les Forces canadiennes. Site du Digest de sécurité de la Défense Nationale et les Forces canadiennes. [En ligne]  
<http://www.vcds-vcemd.forces.gc.ca/dsafeg-dsg/pi/sd-dsg/3-11/article-05-fra.asp>  
[Page consulté le 4 août 2011].

Transport Canada. Site de Transport Canada. [En ligne]  
<http://www.tc.gc.ca/fra/securiteroutiere/menu.htm>  
[Page consulté le 4 août 2011]

---

<sup>1</sup> <http://www.cftc.qc.ca/index.php?id=416>  
[http://www.markel.ca/NR/rdonlyres/4B19BC6E-ED73-41A5-ABBE-6412ACB2E743/0/MarkelSTSFACTSDefensiveDriving\\_FR.pdf](http://www.markel.ca/NR/rdonlyres/4B19BC6E-ED73-41A5-ABBE-6412ACB2E743/0/MarkelSTSFACTSDefensiveDriving_FR.pdf)  
<http://www.formationcfr.com/spip.php?article240>  
<http://www.aqtis.qc.ca/formation/bases-obligatoires/tran101.fr.html>