

Le bulletin de
LA SOUVERAÏNENouvelles et conseils pour les
courtiers et leurs clients.

Volume 20 * Numéro 6

Les semaines de 4 jours sont-elles vraiment efficaces?

Nos intentions nous paraissent beaucoup plus réelles que nos actions, ce qui peut entraîner de fâcheux malentendus avec autrui, pour qui nos actions sont généralement beaucoup plus éloquentes que nos intentions.

E. F. Schumacher

Reproduit avec la permission de Bits & Pieces, www.ragan.com, 1-800-878-5331



En 2008, lorsque le prix de l'essence est monté en flèche, le gouvernement de l'Utah et 17 000 de ses fonctionnaires ont tenté une expérience. L'objectif était de réduire les coûts énergétiques. L'expérience était très simple : mettre en place une semaine de travail de quatre jours au lieu de cinq. Cette mesure n'entraînait aucune réduction de personnel. Les employés devaient travailler quatre jours pendant 10 heures plutôt que les habituelles huit heures par jour, cinq jours par semaine. La plupart des bureaux étaient fermés le vendredi et les employés bénéficiaient de longues fins de semaine.

L'expérience a-t-elle été concluante? Bien, autant le gouvernement que les employés étaient favorables à ce nouveau système. Cette mesure a permis à l'État de réduire sa consommation d'énergie de 13 % et d'enregistrer des économies d'essence de l'ordre de 6 millions de dollars. Elle a également aidé le gouvernement de l'Utah à faire bonne figure devant les groupes environnementalistes. Qui plus est, grâce aux deux heures de travail supplémentaires par jour, de nombreux bureaux de l'Utah ont ouvert plus tôt et fermé plus tard, ce qui s'est révélé être plus pratique pour les utilisateurs (du moins du lundi au jeudi).

Parmi les employés, 82 % des personnes interrogées souhaitent conserver ce nouvel horaire. Les avantages cités sont notamment la réduction du nombre de déplacements entre la résidence et le travail, ainsi que la réduction de consommation et de la facture d'essence, sans toutefois oublier l'aspect non négligeable de profiter d'une fin de semaine de trois jours chaque semaine. Le nouvel horaire a quand même causé certains problèmes, en particulier aux parents de jeunes enfants qui ont eu du mal à trouver les services de garde ayant des heures d'ouverture prolongée.

Dans cette expérience, certains craignaient de voir apparaître des problèmes personnels, comme l'épuisement professionnel, puisque la plupart des employés devaient commencer à travailler une heure plus tôt et terminer une heure plus tard. Mais cela n'a pas été le cas; en fait, les travailleurs prennent maintenant moins de journées de congé de maladie que lorsqu'ils travaillaient huit heures par jour.

L'Utah est devenu le premier État américain à mettre en place la semaine de travail de quatre jours, mais il semblerait que d'autres veillent en faire autant. Le gouvernement rapporte que des délégations de plusieurs autres villes et États ont soit suivi l'exemple ou pris contact avec eux afin d'obtenir de l'information. Par ailleurs, de nombreuses entreprises ont lancé leur propre horaire ou étudient cette possibilité. (**The Four-Day Workweek is Winning Fans**, *Time*, 7 septembre 2009)

Comment dire NON à votre patron?

Est-ce que votre patron pense que vous avez le temps de faire tout ce à quoi il peut penser? Si c'est le cas, comment s'en sortir sans avoir l'air fainéant, sans être perçu comme insubordonné ou pire encore? Voici cinq phrases à utiliser pour aborder le sujet de votre charge de travail :

1. « Cette tâche est-elle prioritaire par rapport à mes autres tâches courantes? » En d'autres termes, si vous devez sacrifier quelque chose, laissez le soin au patron de faire ce choix difficile.
2. « Je ne suis pas le meilleur candidat pour accomplir cette tâche. » Expliquez pourquoi entreprendre ce travail serait mal gérer votre temps, respectueusement bien sûr.
3. « Je pourrai le faire quand j'aurai terminé...» Avec un peu de chance, votre patron va s'impatienter et confier le projet à quelqu'un d'autre.
4. « Je ne me sens pas à l'aise de faire ça. » Si vous avez des préoccupations d'ordre éthique ou que votre opposition à ce projet est bien connue, rappelez vos réserves à votre patron.
5. « Je peux peut-être vous aider d'une autre manière. » Là encore, s'il s'agit d'un projet qui n'est pas dans vos cordes, voyez si vous pouvez aider le patron à mettre de l'ordre dans sa liste de tâches, sans empiéter sur votre temps ni faire une entorse à vos principes.

(Say No To Extra Work, AskMen, askmen.com)

Comment les gestionnaires perdent-ils de vue leurs objectifs

En tant que gestionnaire, vous avez beaucoup de préoccupations et une importante charge de travail. Examinons cinq façons courantes qui font que les chefs n'atteignent pas leurs objectifs, et comment ils pourraient y parvenir:

1. *Perte de vision* : ce qui était clair pour vous jadis sur le plan de vos objectifs professionnels et de la manière de les atteindre commence à s'estomper. Si cela arrive, prenez le temps de vous poser quelques questions cruciales et efforcez-vous de retrouver une vision claire.
2. *Perte des priorités* : une fois que vous avez rétabli ou réactualisé votre vision, vous ne pouvez pas vous en éloigner. Conservez ou retrouvez vos objectifs en dressant la liste de vos principales priorités et en vous y tenant strictement.
3. *Application de mesures inefficaces* : la liste de vos priorités est faite. C'est alors que se pose le problème des mesures à prendre pour les réaliser. Continuez à vous demander si chaque élément de votre liste vous fait progresser vers la concrétisation de votre vision et de vos objectifs.
4. *Mauvais choix de moyens* : misez sur vos points forts et tirez-en le meilleur parti pour fournir un travail rapide et de qualité. Choisissez de faire les choses de la façon qui vous convient le mieux.
5. *Perte de motivation* : réfléchissez au but de votre travail, à la satisfaction qu'il vous procure et connectez vos actions à vos besoins intérieurs.

(The 5 Ways Leaders Lose Their Edge, Phone+, 19 août 2009)

Au-delà des relations

Les relations personnelles et professionnelles ont toujours été importantes dans notre industrie. Toutefois, les nouvelles technologies, comme les sites Web et les systèmes téléphoniques automatisés, sont désormais familières entre les courtiers et les clients dans plusieurs domaines. Dans le but d'améliorer notre efficacité financière, nous demandons à nos clients d'utiliser ces outils pour aller chercher eux-mêmes ce dont ils ont besoin; ainsi, nous économisons le temps qu'il faut prendre pour les aider à obtenir réponse à leurs questions de routine. Il y a cependant un prix à payer pour ce type particulier d'efficacité, un prix qui pourrait annuler tous les gains que nous pourrions attendre des technologies. En effet, il y a rupture des relations traditionnelles que nous entretenons avec nos clients.

En revanche, cette situation présente également de nouvelles perspectives de marketing pour les gestionnaires perspicaces qui cherchent à fidéliser les entreprises existantes et à décrocher de nouveaux clients en accordant une attention particulière aux détails, tout en demeurant conscients des possibilités à valeur ajoutée et en conservant une touche personnalisée. Offrez une valeur ajoutée en créant d'abord des liens avec vos pairs et les associations de l'industrie. Transmettez les connaissances, l'expertise et les compétences que ceux-ci vous apportent pour offrir à vos clients des conseils encore plus précis sur les risques, la responsabilité et la protection des actifs. (**Commitment + added value = opportunity in a changing world**, *Agent & Broker*, 1^{er} août 2009)

Trouver le juste équilibre

Le propriétaire d'une petite entreprise occupe une position unique lorsqu'il est question de gestion de ses employés. En effet, les propriétaires n'ont de compte à rendre à personne. C'est très bien à certains égards, mais cela les prive par ailleurs d'une ressource qui invite à la responsabilisation, agit comme groupe de rétroaction ou leur fournit un encadrement. Qui va vous dire que vous ne gérez pas bien vos ressources humaines? Vraisemblablement seuls les employés mécontents ou sur le point de quitter l'entreprise et vous ne les croirez probablement pas.

Si vous êtes propriétaire d'une petite entreprise qui cherche à trouver le juste équilibre entre microgestion et déconnexion, vous n'avez d'autre choix que de vous informer auprès de vos employés. Passez quelques minutes avec chaque employé pendant quelques semaines, demandez-leur ce que vous pouvez faire pour les aider à mieux accomplir leur travail et servir leurs clients. Selon les experts, l'erreur la plus courante des gestionnaires est de s'attarder sur la personnalité de l'employé plutôt que sur les objectifs de l'entreprise lorsqu'ils ont à gérer des employés ambitieux. Dans ces situations, ne parlez jamais de dispositions psychologiques, concentrez-vous plutôt sur la sensibilisation et sur les faits.

L'enjeu est important. Et, surtout, les employés traiteront les clients de la même manière qu'ils estiment être traités. Un mauvais service à la clientèle devrait vous en dire long sur votre style et vos pratiques de gestion. Gardez toujours à l'esprit que votre travail consiste à donner à votre personnel ce dont il a besoin pour bien faire son travail. (*Ask the Expert*, août / septembre 2009)



Chers amis,

Il y a à peine douze mois, je m'adressais à vous déplorant le chaos économique qui secouait le monde. Lehman Brothers n'est plus. Des géants financiers comme la Royal Bank of Scotland, ING et AIG frôlaient le désastre. Un nombre record de propriétaires aux États-Unis et dans certaines parties de l'Europe ne pouvaient plus rembourser leurs prêts hypothécaires. En réponse, les gouvernements du monde entier mettaient en place des plans de sauvetage d'une ampleur sans précédent pour assurer la survie des géants financiers et de notre système financier.

Il y a un an, il était difficile, voire impossible, de prévoir ce qui nous attendait. Une inflation? Une déflation? Le début d'une deuxième grande dépression? Il était clair que l'on pouvait s'attendre à une période de grande instabilité et d'incertitude. Nous avons certes connu beaucoup d'instabilité et bien que les perspectives semblent beaucoup plus prometteuses, l'incertitude persiste.

À l'automne 2008, j'avais noté avec fierté la prudence financière dont les Canadiens, les entreprises canadiennes et les organismes de contrôle avaient fait preuve. Un an plus tard, il semble que cette fierté était bien fondée. En fait, notre système financier est aujourd'hui présenté au reste du monde comme un modèle.

La Souveraine a adopté une démarche prudente et disciplinée de gestion de ses activités et de son capital. Nous poursuivons une politique d'investissement prudente axée sur la préservation du capital. Nous maintenons une approche disciplinée de gestion pendant les cycles du marché. Par ailleurs, nous travaillons en partenariat avec un petit groupe de sociétés de courtage qui partagent nos valeurs et nos convictions selon lesquelles il est dans le meilleur intérêt des clients, des courtiers et des compagnies d'assurances d'évoluer dans un milieu financièrement sain et rentable. Cette approche nous a bien servi. Malgré l'instabilité et l'incertitude des 12 derniers mois, nous avons pu constater une amélioration de notre capital.

Notre prudence et notre discipline nous ont permis de demeurer concentrés sur notre objectif fondamental de travailler avec vous afin de trouver des solutions pour répondre aux besoins de vos clients. Ces efforts continuels pour atteindre notre objectif ont entraîné une croissance atteignant presque 10% dans nos portefeuilles d'assurance spécialisée et dans nos portefeuilles de risques complexes en assurance des entreprises en 2009.

Permettez-moi, chers courtiers, de vous remercier pour votre soutien cette année. À mesure que se déroulent (nous l'espérons) les derniers chapitres de cette crise économique, nous nous engageons à demeurer un partenaire équilibré et prudent axé sur la recherche de solutions d'assurance pour vos clients.

Au nom de La Souveraine, je tiens à vous souhaiter, ainsi qu'à votre famille, santé et bonheur en cette période de célébration. Je me réjouis de poursuivre notre partenariat en 2010!

Joyeuses Fêtes!



Rob Wesseling
Chef de l'exploitation

PUBLIÉ PAR
LA SOUVERAINE
COMPAGNIE D'ASSURANCE GÉNÉRALE

SIÈGE SOCIAL
Sovereign Centre
140, 5700 Macleod Trail SE
Calgary, AB T2H 0L3
(403) 298-4200
www.sovereigngeneral.com

INFO

Les renseignements de sécurité ci-après proviennent de la revue *Famille avertie*, vol. 34, n° 4, automne 2009, qui est une publication du Conseil canadien de la sécurité. Ils sont reproduits avec l'autorisation de cet organisme auquel La Souveraine apporte son soutien.

Les jeunes conducteurs

Par Angela Altass

Toute personne qui se met au volant d'un véhicule automobile doit prendre cette responsabilité au sérieux. Pour un nouveau conducteur, la manoeuvre d'un véhicule sur la route peut être d'une part une tâche énorme, mais elle est également une occasion très attendue pour profiter d'une liberté et de tous les avantages que représente le privilège de la conduite.

Quoique les conducteurs novices se présentent à tous les âges, on a tendance à se concentrer sur les jeunes adolescents qui se plaisent à l'idée d'atteindre l'âge prescrit pour apprendre à conduire et obtenir leur permis de conduire. Selon les statistiques, un jeune au volant qui vient d'obtenir son permis présente des risques et difficultés élevés.

En 2006, soit la dernière année pour laquelle les données sont disponibles, 713 jeunes ont été victimes d'accidents sur les routes au Canada – dont 353 adolescents âgés de 15 à 19 ans, et 360 jeunes adultes de 20 à 24 ans. De plus, 51 324 automobilistes ont été blessés dans des collisions, dont 24 594 adolescents âgés de 15 à 19 ans, et 26 730 jeunes adultes de 20 à 24 ans. (Transports Canada 2007).

Les jeunes conducteurs ont plus tendance que les conducteurs plus âgés à adopter des comportements à risque élevé, peut-on lire dans la publication de la Fondation de recherches sur les blessures de la route au Canada, *The Road Safety Monitor 2004*, d'où sont tirés les exemples suivants :

- Trente-huit pour cent des jeunes conducteurs de 16 à 19 ans déclarent avoir pris un risque lorsqu'ils étaient au volant. Parmi les conducteurs âgés de 45 à 54 ans, seulement 12 pour cent ont admis avoir adopté un comportement semblable.

- Soixante-six pour cent des conducteurs adolescents ont affirmé avoir à l'occasion pris le volant et conduit de manière imprudente. C'est également ce qu'affirment un tiers des conducteurs âgés de 35 à 54 ans.
- Plus de 90 pour cent des jeunes conducteurs rapportent avoir conduit à des vitesses excessives. L'incidence de la vitesse baisse de façon constante avec l'âge du conducteur.
- Les trois-quarts des conducteurs âgés de 16 à 19 ans affirment avoir accéléré afin d'éviter le feu rouge. Ce comportement décroît également selon l'âge du conducteur.

Non seulement les accidents de la route ne sont-ils la cause principale des accidents mortels parmi les adolescents, mais le nombre d'accidents entraînant la mort des jeunes conducteurs est deux fois plus élevé que le laisseraient croire les données démographiques, déclare Kathy Blair de SMARTRISK.

Les jeunes canadiens représentent 13 pour cent de l'ensemble de la population. En 2006, les jeunes âgés de 15 à 24 ans représentaient environ un quart des accidents mortels survenus sur nos routes au Canada, soit 24,7 pour cent, et 25,7 pour cent des blessures. En fait, un conducteur novice sur cinq est impliqué dans une collision au cours des deux premières années de conduite. Les jeunes conducteurs présentent un risque, non seulement pour eux-mêmes, mais également pour les autres.

« Au départ, les adolescents manquent d'expérience au volant » dit-elle. « Il n'y a rien comme l'expérience en conduite et ce, dans toutes sortes de situations où jouent le temps, la condition de la route et la circulation pour aider les conducteurs à acquérir de l'aptitude à conduire sur les routes, à reconnaître les dangers et à agir en conséquence. Il arrive souvent que les adolescents, surtout les jeunes garçons, surestiment leur compétence au volant et



sous-estiment les risques. De plus, bon nombre d'adolescents traitent la conduite automobile comme une activité sociale plutôt qu'un moyen de se rendre du point A au point B.

Les nouveaux conducteurs devraient savoir que la conduite routière en zone rurale pose des dangers accrus par rapport à la conduite en zone urbaine, fait remarquer Madame Blair.

« Les surfaces de gravier, les accotements mous, l'éclairage insuffisant et les conditions qui peuvent se détériorer rapidement par mauvais temps entraînent des risques plus élevés » ajoute-t-elle. « De plus, la circulation moins dense les encourage à faire de la vitesse au volant. » Bien que le code de la route varie d'une région à l'autre au Canada, les parents devraient conscientiser les jeunes conducteurs aux dangers et en discuter avec eux, puis leur donner amplement d'occasions de conduire afin de s'exercer au volant dans des conditions qui présentent moins de risques, avant de leur permettre de prendre le volant dans des conditions qui pourraient présenter des risques plus élevés, recommande Madame Blair.

« Songez à signer un contrat avec vos ados dans lequel sont précisées les conditions telles que votre ado a accès à votre voiture et celles qui risquent d'entraîner le retrait de ce privilège » suggère-t-elle. « Ces contrats sont disponibles à plusieurs endroits, y compris auprès des compagnies d'assurance et sur des sites Web, et il est possible de les adapter à vos besoins. »

Les parents peuvent jouer un rôle important pour former et influencer l'attitude de leurs adolescents, leur style de vie et leur expérience au volant, même durant les premières années de conduite sans surveillance, peut-on lire dans le document de la Fondation de recherches sur les blessures de la route au Canada *Reducing The Crash Risk For Young Drivers*. Pour obtenir de plus amples renseignements, rendez-vous sur le site www.trafficinjuryresearch.com.

« Les parents doivent se rendre à l'évidence que leur comportement au volant influence la conduite de leurs adolescents, et qu'ils doivent en être conscients lorsqu'ils surveillent le comportement de leurs ados au volant » peut-on lire dans le document. « Les parents doivent être des modèles positifs pour eux en conduisant de façon sécuritaire et en obéissant au code de la route. Il faudra peut-être des interventions pour transmettre ce message aux parents de jeunes enfants, compte tenu que les adolescents sont exposés à la conduite des parents bien avant de prendre le

volant; il est possible que ce soit à ce moment-là que les effets négatifs s'implantent initialement. »

Bien qu'aucun lien n'ait été établi entre la formation du conducteur et la baisse des taux d'accidents parmi les personnes qui ont reçu une formation, il reste que c'est le moyen le plus efficace pour les conducteurs novices d'apprendre à conduire, fait savoir Madame Blair.

« Les écoles de conduite ne s'équivalent pas nécessairement » dit-elle. « Vérifiez l'école de conduite et sa réputation avant de signer un contrat. Renseignez-vous en quoi consiste la formation en classe et la pratique sur la route, puis demandez combien d'heures les élèves passent en voiture et sous quelles conditions. »

Les parents devraient fournir à leurs ados autant de pratique en conduite que possible sous leur surveillance, en plus de l'exercice en conduite qu'ils reçoivent de l'instructeur professionnel, ajoute Madame Blair. Qu'il y ait ou non une restriction formelle dans votre province, songez à établir un règlement qui interdit à votre adolescent d'avoir des passagers adolescents durant leur année de conduite sans surveillance afin qu'ils puissent acquérir cette précieuse expérience en conduite sans distraction de la part de leurs amis » affirme-t-elle. « Assurez-vous que votre adolescent porte toujours sa ceinture de sécurité, ainsi que toutes les personnes qui l'accompagnent. Les passagers assis sur le siège arrière qui ne portent pas de ceinture de sécurité deviennent des projectiles lors d'un accident, ce qui augmente le risque qu'une personne assise sur le siège avant subisse des blessures graves ou meurt. Songez à limiter l'heure de conduite à 21 h lorsque votre ado débute son année de conduite sans surveillance, surtout les fins de semaine, et assurez-vous que votre ado sache qu'il ne doit jamais prendre d'alcool ou de drogue avant de se mettre au volant. »

Il est important que le nouveau conducteur se sente à l'aise avec son accompagnateur, affirme Lesley De Repentigny, présidente de DriveWise Canada, un programme de formation en conduite qui allie la conduite simulée à rétroaction virtuelle et la formation pratique; ce programme a retenu l'intérêt de plusieurs jeunes conducteurs motivés à suivre une bonne formation en conduite.

« De nos jours, les jeunes conducteurs ont tendance à faire preuve de plus de maturité face à la conduite » affirme-t-elle. « Les parents doivent prendre en considération que l'environnement actuel n'est pas ce qu'il était lorsqu'ils ont obtenu leur permis de conduire. La circulation routière présente plus de défis aujourd'hui. »

Elle fait remarquer que les nouveaux conducteurs ne sont pas tous des adolescents.

« La personne la plus âgée à suivre notre cours Safe Start avait 72 ans », ajoute-t-elle. « Parce que son mari ne pouvait plus conduire sa voiture, elle a décidé d'apprendre à conduire. Peu importe l'âge du nouveau conducteur, tous abordent la conduite avec leurs propres craintes et besoins. Lorsqu'ils s'assoient dans les simulateurs, leurs personnalités surgissent. »

Avant de prendre un nouveau conducteur dans votre véhicule, assurez-vous que le véhicule soit en très bon état, planifiez la route que vous avez l'intention de suivre, et faites connaître le parcours au conducteur novice auparavant, conseil de Madame De Repentigny.

« Il vaut mieux, tant pour le conducteur accompagnateur que pour le nouveau conducteur, de commencer à conduire dans un endroit qui n'est pas achalandé afin de s'habituer au véhicule » ajoute-t-elle.

Pour ce qui est de l'assurance, le nouveau conducteur plus âgé est avantagé au niveau de la prime, fait savoir Derek Faulconer, le président de CRE Insurance Services Inc. et membre du comité d'éducation de l'Insurance Brokers Association of Ontario.

« Les jeunes conducteurs écopent lorsqu'ils doivent s'acheter de l'assurance » affirme Monsieur Faulconer. « Selon les statistiques, les jeunes conducteurs surtout les jeunes hommes, ont un taux d'indemnisation beaucoup plus élevé et les prix de l'assurance le reflètent. En général, les nouveaux conducteurs, qu'ils viennent d'arriver au pays ou qu'ils soient âgés de plus de 25 ans, paient le taux le plus élevé, et lorsqu'ils se mettent au volant pour la première fois, on les traite comme des nouveaux conducteurs. »

De nos jours, les jeunes ont l'habitude des jeux vidéo et ils se sentent indestructibles, fait constater Monsieur Faulconer.

« Ils doivent reconnaître qu'ils ont sous leur contrôle une machine meurtrière d'une tonne et demie » fait savoir Monsieur Faulconer. Il conseille aux nouveaux conducteurs de parler à un courtier en assurance au sujet de primes réduites et d'autres options dont ils pourraient bénéficier. Monsieur Faulconer note également que la formation en conduite affecte également les primes d'assurance; il faut toutefois tenir compte du temps

que prendra le conducteur pour ses leçons par rapport au moment où son nom paraîtra en fait sur une police d'assurance, sans compter qu'il devra s'assurer que l'école de conduite est reconnue par le gouvernement.

La bonne nouvelle, selon Madame Blair, est que le taux de décès chez les conducteurs adolescents a baissé considérablement en dix ans, surtout en raison des lois sur la délivrance graduelle du permis de conduire adoptées par plusieurs provinces et territoires canadiens.

« Typiquement, ces lois amènent les conducteurs à la phase d'apprentissage, puis à une phase intermédiaire, avant de leur accorder un permis de conduire sans restriction, une fois qu'ils ont réussi les deux premières phases. Ces deux phases visent à aider les jeunes conducteurs à acquérir de l'expérience dans des situations à faible risque, avant qu'ils passent à des situations plus difficiles » explique Madame Blair.

La Fondation de recherches sur les blessures de la route au Canada et l'Insurance Institute for Highway Safety aux États-Unis ont examiné plusieurs lois sur l'obtention progressive du permis de conduire et ils ont élaboré une liste de critères visant à réduire le risque chez les jeunes conducteurs, explique Madame Blair.

« Une étude américaine des accidents mortels survenus de 1996 à 2007 publiée récemment révèle qu'en imposant des restrictions strictes sur la conduite la nuit, le taux d'accidents mortels a connu une baisse significative » dit Madame Blair. « Un deuxième critère clé à noter par rapport au taux réduit d'accidents mortels est la restriction à zéro passager adolescent, bien que la réduction à un seul passager adolescent n'était pas aussi significative. »

Madame Blair signale que selon l'Insurance Institute for Highway Safety, une loi idéale en matière d'obtention progressive de permis comprend les éléments suivants :

- Une phase d'apprentissage pour les jeunes de 16 ans et plus, qui dure au moins six mois.



- Une fois qu'ils ont obtenu leur permis, il est interdit aux adolescents de conduire sans surveillance après 21 ou 22 h et ce, pendant au moins un an, de préférence jusqu'à l'âge de 18 ans.
- Les parents devraient s'assurer qu'ils ont au moins de 30 à 50 heures de conduite surveillée durant la phase d'apprentissage.

« Parmi d'autres critères mentionnés dans le rapport de la Fondation de recherches sur les blessures de la route se retrouve le taux d'alcoolémie à zéro durant les deux phases de la délivrance progressive du permis de conduire » affirme Madame Blair. « L'idéal serait de prévoir au système de délivrance progressive du permis de conduire beaucoup de conduite surveillée dans diverses situations. Puis, lorsque les conducteurs avancent à la phase intermédiaire et conduisent seuls pour la première fois, ils devraient conduire dans des situations qui présentent peu de risques, c'est-à-dire sans passagers adolescents et sous un bon éclairage, avant de conduire seuls dans toutes les situations. »

Il ne faut surtout pas percevoir le système de délivrance progressive du permis de conduire comme une garantie contre les collisions mettant en cause de jeunes conducteurs. Il faut avoir recours à des mesures complémentaires, tels que la formation en conduite et le soutien parental de la conduite des adolescents afin de régler le problème, peut-on lire dans le rapport *Reducing The Crash Risk For Young Drivers*.

LE SYSTÈME DE DÉLIVRANCE PROGRESSIVE DES PERMIS DE CONDUIRE

Les nouveaux conducteurs, surtout les jeunes, sont plus à risque que les conducteurs plus âgés et plus expérimentés, d'entrer en collision. Les conducteurs âgés de 16 à 19 ans sont quatre fois plus à risque de mourir lors d'une collision que les personnes âgées de 25 à 34 ans, et neuf fois plus à risque que les conducteurs âgés de 45 à 54 ans.

Toutes les provinces ont adopté un système quelconque de système de délivrance progressive du permis de conduire, ou d'introduction par étape des nouveaux conducteurs à la conduite automobile. Un tel système permet aux nouveaux conducteurs d'acquérir l'expérience de conduite dans des conditions qui réduisent le risque au minimum. Il expose progressivement le nouveau conducteur à une gamme complète de conditions de la circulation. À

mesure que le conducteur acquiert de l'expérience et de la compétence, il ou elle est exposé petit à petit à des situations plus difficiles.

La plupart des programmes de délivrance progressive du permis de conduire se composent de plusieurs stages, généralement d'une phase d'apprentissage prolongée et d'un stage intermédiaire ou de débutant avant de passer au permis avec pleins privilèges. La phase d'apprentissage comprend une période de conduite surveillée. Elle est considérée une étape critique qu'on ne peut contourner. La plupart des systèmes de délivrance progressive du permis de conduire stipulent qu'un permis de débutant doit être détenu pendant une période de temps minimale – habituellement pendant plusieurs mois ou même un an.

Le système de délivrance progressive du permis de conduire impose également certaines restrictions au stage d'apprentissage et au stage de novice, ces restrictions étant reliées aux périodes durant lesquelles il leur est permis de conduire, où ils peuvent conduire, avec qui et comment. Ces restrictions visent à exposer les conducteurs novices à des conditions connues pour éviter des situations à risque. Elles comprennent entre autres des restrictions imposées sur la conduite sur certaines autoroutes à haute vitesse, l'obligation d'être accompagné en tout temps par un adulte détenteur d'un permis de conduire, la conduite le jour seulement, et l'interdiction de se mettre au volant après avoir consommé de l'alcool. L'idéal serait d'éliminer ces restrictions de façon progressive et systématique, afin que le novice puisse se mettre derrière le volant et obtenir son permis de conduire s'accordant tous les privilèges de la conduite sans restriction, étape par étape.

Les programmes de délivrance progressive du permis de conduire prévoient habituellement des sanctions qu'on impose à un seuil plus bas que celui qu'on applique aux conducteurs détenteurs d'un permis permanent. La menace d'être puni ou l'application d'une sanction est jugée une mesure dissuasive efficace pour empêcher la conduite dangereuse ou d'autres infractions, et assurer le respect des conditions relatives à la délivrance progressive du permis de conduire. L'une des sanctions les plus populaires a été de prolonger la période de délivrance progressive du permis de conduire, ou de replacer le conducteur dans le rouage du système, essentiellement de restreindre les privilèges accordés à la conduite permanente pendant une période plus longue. (Source : Site Web de la Fondation de recherches sur les blessures de la route)

(novembre/décembre 2009)