



TRANS POR TEUR

Hiver

20
25



3 Ensemble pour l'avenir
de notre industrie

22 La campagne M'as-tu vu ? 2025:
Une sensibilisation déployée aux quatre coins du Québec



Redéfinir l'autonomie.
Réinventer la mobilité.

TransVolt propose des solutions de recharge complètes et spécialement conçues pour répondre aux besoins uniques des autobus scolaires.



Bornes de recharge

Assurez une recharge rapide et fiable de vos autobus scolaires avec nos bornes de niveau 2 et 3, permettant de réduire les temps d'arrêt et d'assurer la ponctualité des trajets quotidiens.



Unités de puissance

Centre névralgique de votre parc de véhicules électriques, l'unité de puissance fournira toute l'électricité nécessaire à vos bornes. Rechargez simultanément plusieurs autobus grâce à une installation optimisée pour répondre à vos besoins spécifiques, tout en garantissant une performance constante.



Service d'installation clé-en-main

Nous vous accompagnons tout au long du projet et répondons à vos besoins réels au moyen de solutions flexibles et adaptables, autant de l'unité de puissance que de l'aménagement de votre site.

Préparez votre flotte pour l'avenir avec TransVolt

Communiquez avec nous et planifiez dès aujourd'hui votre transition énergétique
(819) 474-2700 Sans frais : 1 800 567-0971



Mot du président du conseil d'administration

STÉPHANE LEFEBVRE



Ensemble pour l'avenir DE NOTRE INDUSTRIE

Nous vivons actuellement une période d'incertitude majeure. Dans ces circonstances, même si cela nous semble parfois difficile, il est d'une importance capitale que nous restions unis.

La FTA est là pour représenter ses membres et défendre leurs intérêts. Je tiens à vous souligner qu'en aucun cas nous n'accepterons des mesures qui risqueraient de mettre en péril notre industrie.

Il est vrai que l'on peut se questionner sur la décision du gouvernement d'imposer l'achat d'autobus électriques depuis 2021. Toutefois, nous estimons qu'il ne faut pas tout remettre en question. Nous croyons qu'il est essentiel de démontrer que nous, les transporteurs, faisons partie de la solution. Cependant, il est crucial que le gouvernement nous envoie un signal fort en mettant en place des programmes qui nous permettent d'assurer la pérennité de nos organisations et de notre industrie.

Depuis notre dernier conseil provincial, et dans les mois qui ont précédé, la FTA et vos représentants ont multiplié les rencontres avec les différents intervenants gouvernementaux et ont travaillé à évaluer divers scénarios pour le renouvellement de la flotte d'autobus en vue de la prochaine rentrée scolaire.

Pour l'instant, les résultats tangibles se font attendre. Nous percevons que les intervenants avec qui nous sommes en contact, dans les différents ministères, comprennent l'urgence de la situation et devraient nous revenir avec des pistes de solution. Dès que nous aurons des informations supplémentaires, nous ne manquerons pas de vous les transmettre.

D'ici là, je vous demande de nous accorder votre confiance. Si des actions plus significatives s'avéraient nécessaires, nous vous reviendrons avec des propositions.

Solidairement.



LUC LAFRANCE
Président-directeur général



Transport scolaire : entre incertitudes et besoin d'appui gouvernemental

Au moment d'écrire ces lignes, la situation précaire où se trouve Lion Électrique n'est toujours pas réglée. Ce que l'on sait, à ce stade-ci, c'est que plusieurs groupes ont manifesté leur intérêt et certains ont même visité les installations.

Bref, les choses semblent évoluer. Toutefois l'industrie du transport scolaire, quant à elle, demeure sans réponse au renouvellement de la flotte, au programme d'aide pour l'acquisition d'autobus scolaires électriques et à l'aide financière pour l'exploitation des quelque 1300 autobus électriques qui desservent présentement les centres de services scolaires et les commissions scolaires un peu partout au Québec.

En ce qui a trait au renouvellement de la flotte, normalement les mois de janvier et février sont la période où les transporteurs commandent leurs autobus en vue de la prochaine année scolaire. À ce stade-ci, ils ne peuvent pas en commander chez le fournisseur principal qui se classifie pour l'obtention de l'aide à l'acquisition (PETS) et on se rappelle que depuis octobre 2021, ils ne peuvent pas non plus faire l'achat d'autobus scolaires thermiques pour le transport des élèves.

Ces transporteurs se retrouvent donc devant un dilemme qui risque d'entraîner des conséquences importantes à la prochaine rentrée scolaire soit, rouler avec des autobus qui ne respectent pas l'âge maximum de 12 ans ou d'avoir des bris de services.

Il faut donc que le gouvernement prenne une décision rapidement et permette aux transporteurs scolaires de faire l'acquisition, pour une certaine période et à différentes conditions, d'autobus scolaires thermiques pour remplacer ceux qui ont atteint l'âge maximum de 12 ans.

De plus, sachant que le prix des véhicules fluctue en fonction du taux de change et qu'il risque de faire l'objet de tarification, car fabriqués aux États-Unis, le gouvernement devra prévoir une aide financière pour supporter les transporteurs au même titre que les autres entreprises québécoises qui sont ou seront impactées non seulement par la tarification américaine, mais aussi par les mesures que le gouvernement veut mettre en place pour contrer l'imposition des nouveaux tarifs américains.

Du côté de l'électrification, il est important de souligner que la FTA y a toujours été favorable, tout en réaffirmant que les transporteurs doivent pouvoir compter sur l'appui du gouvernement pour réussir cette transition.

Le programme d'aide, le PETS (Programme d'électrification du transport scolaire) vient à échéance le 31 mars prochain. Les transporteurs ont besoin de prévisibilité et ne peuvent être à la merci de programmes à court terme qui peuvent faire l'objet de coupures drastiques.

Le PETS doit aussi être bonifié et tenir compte de l'augmentation du prix des autobus scolaires électriques qui n'ont cessé d'augmenter depuis la mise en place du programme en 2021. Il doit aussi

tenir compte des infrastructures à mettre en place, non seulement des bornes de recharge, mais aussi tout ce qui entoure les modifications à apporter aux installations.

Dans le contexte d'une relance éventuelle de Lion Électrique, tous s'accordent pour mentionner que les transporteurs font partie de la solution par le biais du renouvellement de leur flotte, mais ceux-ci doivent se savoir appuyés par le gouvernement avec des programmes d'aide qui répondent à leurs besoins.

Quant aux autobus électriques déjà sur la route, ceux-ci bénéficiaient d'une aide financière pour supporter leur utilisation. Les économies appréhendées n'étant pas au rendez-vous, les transporteurs ont besoin de cette aide afin de ne pas «rouler à perte». Comme déjà mentionnée, cette aide a été coupée en juin dernier. À plusieurs reprises et par le biais d'études, la FTA a démontré que cette aide est nécessaire pour assurer la pérennité des entreprises qui ont fait le virage vers l'électrification.

Nous savons pertinemment que la priorité du gouvernement est de s'assurer de la reprise des activités chez Lion est de maintenir son objectif d'électrification du transport scolaire. À ce stade, l'objectif d'électrifier 65% de la flotte d'autobus scolaires en 2030 n'a pas changé. Si cet objectif demeure, les transporteurs auront besoin du support du gouvernement pour l'atteindre.

VOTRE TRANQUILLITÉ D'ESPRIT, NOTRE PRIORITÉ.

- > Responsabilité civile
- > Dommages aux véhicules
- > Cyberrisques
- > Pollution
- > Conseils stratégiques d'assurance

Chez EgR, nous accompagnons les membres de la Fédération des Transporteurs par Autobus à chaque étape de leur trajet.

INVESTISSEZ. PROTÉGEZ. PROFITEZ.



STRATÉGIES
EN ASSURANCE

418 659-4848 | 1 800 463-2830

egr.ca





ACTUALITÉS DE LA FTA

Octobre 2024 à janvier 2025

SECTEUR NOLISÉ-TOURISTIQUE ET URBAIN/INTERURBAIN

Octobre à décembre 2024

- **Association du transport urbain du Québec (ATUQ):** Participation de Nicolas Maheux, administrateur de la FTA, à leur colloque annuel à Brossard pour présenter les enjeux majeurs du transport urbain-interurbain au niveau provincial
- **FTA - Bienvenue Québec, bourse touristique à Québec:** Participation des membres du conseil d'administration au petit-déjeuner d'ouverture organisé par la FTA et implication des transporteurs nolisés dans le service de navettes offert aux participants
- **Ministère du Tourisme:**
 - Grande rencontre des partenaires touristiques
 - Rencontre du comité consultatif stratégie de croissance
- **Alliance de l'industrie touristique du Québec:**
 - Rencontre des directeurs généraux des associations touristiques régionales et sectorielles (ATR/ATS)
 - Membre du Comité développement durable et participation aux rencontres
- **FTA:** Travaux sur le plan de relance du transport interurbain avec les membres impliqués
- **Motor Coach Canada (MCC):** Rencontre et bilan annuel des activités
- **Ville de Montréal et Tourisme Montréal:** Rencontre sur les espaces de débarcadères et de stationnement pour les autocars nolisés
- **EXO et membres du secteur urbain-interurbain:** Rencontre pour discuter des orientations et du plan stratégique d'EXO

Janvier 2025

- **Ministère des Transports et de la Mobilité durable (MTMD):** Rencontre sur le transport interurbain
- **G6 Transport interurbain:** Rencontre préparatoire pour une réunion avec le sous-ministre du MTMD sur les enjeux du transport interurbain post-pandémie
- **American Bus Association Marketplace (ABA):** Participation de la FTA à leur bourse touristique. Objectif: recruter des acheteurs pour le prochain Bienvenue Québec
- **FTA - Campagne de sécurité en transport scolaire:** Lancement officiel de la 37^e campagne qui s'est déroulée du 29 janvier au 7 février
- **Association des directeurs de police de Québec (ADPQ):** Témoignage de Laurie Henner, administratrice de la FTA, lors de leur conférence de presse sur le bilan des accidents en transport scolaire au cours des six dernières années



SECTEUR SCOLAIRE

Octobre à décembre 2024

- **Ministère de l'Éducation:** Rencontres sur Mesure 30400 – Électrification
- **Ministère des Transports et de la Mobilité durable:** Rencontres sur PETS – Électrification
- **Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie:** Rencontre sur l'électrification

Janvier 2025:

- **Ministère du Conseil exécutif (bureau du premier ministre):** Rencontre sur le transport scolaire et l'électrification
- **Ministère de l'Éducation:** Rencontre du comité concertation



DIVERS / COMITÉS

Octobre à décembre 2024

- **Contrôle routier Québec - SAAQ:** Rencontre du comité consultatif
- **Forum Jeunesse:** Rencontre lors du conseil provincial sur la gestion des accidents graves et violence dans les autobus scolaires
- **FTA - Conseil provincial d'automne:** A réuni plus de 115 délégués transporteurs sur un jour et demi. Compte-rendu envoyé par courriel à tous les transporteurs
- **SAAQ:** Entrevue de satisfaction concernant le service d'amélioration de la solution SAAQclic Entreprises
- **Comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO):** Conversation stratégique

• Via Prévention:

- Rencontre du comité exécutif
- Consultation des associations dans le cadre de l'analyse de positionnement

Janvier 2025

- **Association of School Transportation Service of B.C. (ASTSBC):** Réunion avec tous les contacts provinciaux impliqués dans la planification du Canadian Pupil Transportation Conference (CPTC) 2024
- **Camo-Route:** Conseil d'administration
- **FTA:** Nomination de David Cossette du Groupe Bell-Horizon au conseil d'administration pour combler un poste laissé vacant dans le secteur nolisé-touristique

Un coup de neuf pour le logo de la FTA !

La FTA a soufflé ses 10 bougies l'an dernier, et s'offre aujourd'hui une petite cure de jouvence pour faire peau neuve ! Pas de révolution, juste une touche de fraîcheur. Les couleurs ont été subtilement foncées pour mieux s'adapter à tous nos supports, tout en conservant leur signification: bleu pour tous les secteurs, jaune pour le transport scolaire, violet pour le transport urbain-interurbain, vert pour le transport nolisé-touristique, et rouge pour le transport spécialisé. Cette palette de couleurs est également reprise pour chacun de nos événements. Donc, si vous apercevez notre nouveau logo 2025, ne soyez pas surpris, il a juste pris un petit coup de jeune !





Autobus Leeds Transit

AU SERVICE DE L'INDUSTRIE DE L'AUTOBUS DEPUIS 1970



AUTOBUS IC ÉLECTRIQUE NOUVELLE GÉNÉRATION

Vous voulez offrir le meilleur véhicule pour le transport de vos passagers ? L'autobus IC électrique rencontre toutes les normes canadiennes pour le transport scolaire. Conçu pour maximiser son autonomie, il est offert avec l'option deux ou trois batteries selon vos besoins.



AUTOBUS IC COMMERCIAL NOUVELLE GÉNÉRATION

UNE VISION CLAIRE

IC Bus est fière de proposer le premier système de caméra de l'industrie conçu spécifiquement pour les autobus. Combiné aux rétroviseurs latéraux, ce système avancé permet au chauffeur d'avoir une vue complète autour de l'autobus pour une reconnaissance totale de la situation afin de pouvoir se concentrer sur la conduite et assurer la sécurité des occupants.



DIAMOND COATCH VIP 2800

SANS ROUILLE ET PAS DE REPEINTURE

Les autobus Diamond restent exempts de rouille grâce à leur construction entièrement composite (matériau Gelcoat). Il vous suffit de nettoyer l'extérieur à la main, d'appliquer une couche de cire et de profiter d'une finition presque neuve

**POUR PLUS D'INFORMATION,
CONTACTEZ-NOUS :**

1 866 411-9114 ou 450 588-5453

LEEDS TRANSIT

**555, J.-Owlad-Forest
St-Roch-de-l'Achigan (QC)
J0K 3H0**

leedstransit.com



Autobus Leeds Transit



M^e CHRISTINE DESLAURIERS

Directrice des affaires juridiques et secrétaire corporative de la FTA

Est-ce que des personnes qui occupent des fonctions par télétravail hors Québec peuvent être des **salariées au sens du Code du travail**?

En vertu de l'article 25 du *Code du travail* (« Code »)¹, lorsqu'une association de salariés souhaite représenter certains employés chez un employeur, elle doit préalablement déposer une requête en accréditation au Tribunal administratif du travail (« TAT »). Pour ce faire, elle devra avoir obtenu l'appui d'une majorité des employés de l'entreprise. Le caractère représentatif de l'association peut être démontré en faisant signer des cartes d'adhésion au syndicat ou encore par la tenue d'un vote par scrutin secret.²

Pour s'assurer que le syndicat détient bel et bien l'appui d'une majorité, le TAT devra, entre autres, s'assurer que les employés visés par l'accréditation sont bien des salariés en vertu du Code.

Un salarié au sens du Code est une personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération. Cependant cette définition contient quelques exceptions, par exemple et sans s'y limiter, un gérant, un surintendant, un contremaître ou un représentant de l'employeur dans ses relations avec ses salariés.³

Le TAT s'est récemment posé la question à savoir si des personnes qui occupent des fonctions en télétravail hors Québec peuvent être des salariées au sens du Code?

Le présent article fera donc un survol de cette récente décision rendue en juillet dernier.

La mise en contexte

Dans cette affaire⁴, l'entreprise de l'employeur est un organisme à but non lucratif constitué en association, regroupant plusieurs organisations de femmes autochtones à travers tout le Canada. Les principales activités de l'employeur sont de nature politique, mais il tient également des activités commerciales, soit un café et une boutique d'artisanat. Pour accomplir sa mission, ce dernier exploite trois établissements qui sont localisés au Québec, dont son siège social, situé à Gatineau.

Pour offrir cette offre de service, 31 salariés visés par l'unité de négociation accomplissent leurs tâches en présentiel dans les établissements de l'employeur situés au Québec ou en télétravail de leur résidence, également située sur le territoire québécois. 51 autres personnes effectuent leurs tâches quotidiennes totalement ou en majorité en télétravail, et ce à l'extérieur du Québec. À l'exception de certains déplacements professionnels, la prestation de travail de ces personnes est réalisée pour l'entreprise à distance à partir de leurs ordinateurs.

« L'employeur conteste ainsi que les 51 personnes qui télétravaillent hors du Québec puissent être légalement visées par une accréditation émise sous le Code. Il soutient que cela lui accorderait une portée extraterritoriale inconstitutionnelle. »⁵ « En d'autres termes, il invoque un potentiel conflit entre les lois, régissant les rapports collectifs du

¹ *Code du travail*, chapitre C-27.

² *Idem.*, art. 21.

³ *Idem.*, art. 1.

⁴ *Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Association des femmes autochtones du Canada*, 2024 QCTAT 2520.

⁵ *Idem.*, par. 3.

travail, québécoises et celles des provinces où résident ces salariées. Il pourrait alors devoir composer avec plusieurs unités de négociation ou régimes de rapports collectifs du travail pour ces mêmes personnes.»⁶

Les questions soulevées par la requête en accréditation étaient les suivantes⁷:

1. Est-ce que des personnes qui occupent des fonctions en télétravail hors Québec peuvent être des salariées au sens du Code?
2. Les rapports collectifs des 51 personnes télétravaillant hors Québec ont-ils une connexité suffisante ou un lien réel et substantiel avec le Québec?

La décision du TAT

Dans un premier temps, le TAT devait vérifier si les personnes qui travaillent en télétravail hors du Québec peuvent être des salariés au sens du Code. À cette première question, l'employeur argumente qu'une accréditation émise sous le Code ne peut viser les 51 personnes qui télétravaillent à l'extérieur du Québec. Pour sa part, l'association est d'avis que plusieurs salariés travaillent également en présentiel dans les établissements localisés au Québec et ajoute que la nouvelle réalité du télétravail peut être incluse aux rapports collectifs visés par le Code.

⁶ Idem, par. 4.

⁷ Idem, par. 9.

Dans sa décision, la juge administrative mentionne que les parties ne sont pas l'assise d'une accréditation. L'employeur et l'association peuvent d'ailleurs changer au fil du temps.

En effet, l'accréditation survit au changement d'employeur en vertu notamment de l'article 45 du Code⁸ qui se lit comme suit:

45. L'aliénation ou la concession totale ou partielle d'une entreprise n'invalide aucune accréditation accordée en vertu du présent code, aucune convention collective, ni aucune procédure en vue de l'obtention d'une accréditation ou de la conclusion ou de l'exécution d'une convention collective.

Sans égard à la division, à la fusion ou au changement de structure juridique de l'entreprise, le nouvel employeur est lié par l'accréditation ou la convention collective comme s'il y était nommé et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant, aux lieu et place de l'employeur précédent.

Le deuxième alinéa ne s'applique pas dans un cas de concession partielle d'entreprise lorsque la concession n'a pas pour effet de transférer au concessionnaire, en plus de fonctions ou d'un droit d'exploitation, la plupart des autres éléments caractéristiques de la partie d'entreprise visée.

[Nos soulignements]

⁸ Code du travail, chapitre C-27.

Votre réalité au cœur de notre développement
depuis plus de **30 ans**

**Solution conçue pour améliorer
la sécurité, l'efficacité et la
gestion du transport scolaire**

astus.com

astus





Comme l'accréditation vise l'entreprise, les caractéristiques principales qui la composent doivent se situer au Québec pour que le Code puisse régir ses rapports collectifs.⁹

Elle continue en mentionnant qu'en règle générale, l'entreprise correspond au lieu d'exécution du travail ou encore d'où la prestation se déploie. Ainsi, l'analyse était plutôt dirigée sur la présence physique de l'employé sur le territoire.

Toutefois, ici, les 51 personnes dont l'employeur conteste le statut de salarié n'ont pas de bureau dans l'immeuble situé au Québec, certaines ne s'y sont même jamais rendues. Les employés sont donc embauchés indifféremment de leur lieu de domicile, car il n'y a aucune obligation de disponibilité physique de se rendre au travail.

La juge administrative en conclut que la localisation de l'exécution de la prestation de travail par le télétravailleur n'est pas une caractéristique de l'entreprise aux fins des rapports collectifs.¹⁰ Ce qui constitue une caractéristique de l'organisation de travail de l'employeur est l'endroit où la prestation de travail des salariés est versée et également le fait que ces fonctions soient liées à l'entreprise située au Québec.¹¹

Dans la présente affaire, tous les éléments matériels de l'entreprise sont situés au Québec: les trois établissements qu'elle exploite, son siège

social qui est l'épicentre de ses activités, l'équipe de direction qui y œuvre en présentiel, les salariés même en télétravail qui sont assujettis aux mêmes orientations et tout le travail qui y est livré et récolté de manière numérique à cet endroit.

Par conséquent, le TAT en vient à la conclusion que l'accréditation est émise auprès de l'entreprise dont les composantes essentielles sont principalement au Québec, le lieu où le télétravail est accompli n'est pas une caractéristique de celle-ci. Comme les 51 personnes occupent des fonctions pour une entreprise établie au Québec, elles peuvent être reconnues comme étant des salariées au sens du Code.

Cependant, malgré que le TAT en vienne à cette conclusion, ce dernier doit également s'assurer que les rapports collectifs représentent suffisamment de connexité avec le Québec. Il s'agit donc de la deuxième question en litige.

Selon la juge administrative, le critère territorial du lieu d'exécution du travail généralement retenu par la jurisprudence pour déterminer l'existence d'un lien réel et substantiel du travail des salariés avec le Québec n'est pas ici utile, car la présence physique des salariés n'est pas une exigence de leur fonction. Elle ne peut donc servir de base pour déterminer de la connexité avec le territoire québécois.¹²

⁹ *Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Association des femmes autochtones du Canada*, 2024 QCTAT 2520, par. 48.

¹⁰ *Ibid.*, par. 61.

¹¹ *Ibid.*, par. 62.

¹² *Ibid.*, par. 13.

En effet, le TAT retient plutôt que la présence physique aux établissements de l'employeur n'est plus une exigence de la tâche, sauf à quelques exceptions près. D'ailleurs, si on se rapporte aux derniers contrats de travail signés, le télétravail est désormais une condition de travail expressément nommée pour plusieurs.

Par conséquent, l'accomplissement de leur prestation de travail n'est maintenant plus lié à un territoire. La nouvelle réalité du télétravail est que la prestation de travail est exécutée à 100 % au lieu où le télétravailleur accomplit sa tâche avec son ordinateur et les fruits de son travail sont livrés à 100 % à une entreprise, de l'employeur, qui est établie physiquement au Québec.

Dans la mesure où la présence physique dans un lieu précis n'est pas nécessaire pour l'accomplissement de la prestation de travail pour une entreprise localisée au Québec, la juge administrative mentionne qu'elle ne peut retenir un critère non applicable pour en faire un « facteur de rattachement dirimant » alors qu'il ne s'agit pas d'une exigence à l'emploi des 51 salariés visés par l'accréditation.¹³ Ainsi, elle en conclut que le critère en lien avec l'endroit où la prestation de travail est versée ou livrée l'emporte sur l'endroit où elle est effectuée.

¹³ Ibid., par. 91.

Conséquemment, tous les autres critères pointent vers un lien réel et substantiel des rapports collectifs de ces personnes avec le Québec.¹⁴

Par ailleurs, le TAT est d'avis que la volonté des salariés de s'associer et de poursuivre une activité associative découle d'un droit fondamental visé par les chartes, qui doit être pris en compte dans la suffisance de connexité des rapports collectifs avec le territoire québécois.¹⁵

En conclusion, comme l'employeur n'a pas demandé le contrôle judiciaire de la décision (appel de la décision), il sera intéressant de voir l'impact de celle-ci dans les entreprises ayant des salariés en télétravail hors territoire québécois.

¹⁴ Ibid., par. 14

¹⁵ Ibid., par. 98.

En résumé

- 1 Le télétravail change le courant jurisprudentiel des dernières années.
- 2 Cette décision aura un impact certain sur les obligations des employeurs ayant des salariés en télétravail hors territoire québécois.
- 3 Dans cette affaire, l'employeur n'a pas demandé le contrôle judiciaire de la décision (appel de la décision).
- 4 Il sera intéressant de voir l'évolution de cette décision dans le temps.



NATHALIE ROY, Gestionnaire de comptes - Programme de la FTA
En collaboration avec David Leonard, Leader - Pratique cyber-risques

Cybersécurité:

Protéger l'industrie du transport de personnes

Assurer la sécurité des élèves et passagers ne se limite pas à la sécurité physique dans les autobus scolaires et les véhicules, mais s'étend également au domaine numérique. Alors que l'industrie du transport de personnes adopte de plus en plus la technologie pour l'acheminement, la communication et la surveillance, il est vital de protéger les données et les systèmes sensibles contre les cybermenaces.

Ce mois-ci, nous mettons l'accent sur la sensibilisation aux menaces potentielles, les exemples concrets, les meilleures pratiques et les avantages de l'assurance cybersécurité.

Importance de la cybersécurité dans l'industrie du transport scolaire

L'intégration de technologies telles que le suivi par GPS, les logiciels de routage et les systèmes d'enregistrement des élèves a transformé le transport scolaire. Toutefois, ces innovations s'accompagnent également de risques, tels que:

- ▶ **Accès non autorisé:**
Les pirates informatiques s'attaquent aux données des passagers, aux horaires des bus ou aux informations sur les chauffeurs.
- ▶ **Attaques par rançongiciel:**
Les cybercriminels cryptent les données et exigent un paiement pour les libérer.
- ▶ **Temps d'arrêt du système:**
Perturbations opérationnelles causées par des cyberattaques, retardant les itinéraires et les communications.

En comprenant ces menaces, le secteur peut mettre en œuvre des stratégies pour atténuer les risques et garantir un service ininterrompu.

Exemples de cybermenaces

Courriels d'hameçonnage

Un employé reçoit un courriel qui semble provenir d'un fournisseur de confiance, mais qui contient un lien malveillant. En cliquant sur ce lien, il risque de compromettre ses identifiants de connexion et de permettre à des pirates d'accéder à des systèmes sensibles.

Attaque par rançongiciel

Le système de routage d'une zone géographique est la cible d'un rançongiciel, qui crypte les données critiques. En l'absence de sauvegarde ou de mesure de protection adéquates, les opérations sont interrompues jusqu'au paiement de la rançon.

Violation de données

Un accès non autorisé aux systèmes expose les dossiers des passagers et des employés, y compris des informations personnelles, ce qui entraîne des dommages juridiques et des atteintes à la réputation.

Bonnes pratiques en matière de cybersécurité

1. Sensibiliser et former votre personnel

Apprenez à votre personnel à reconnaître les tentatives d'hameçonnage, les liens suspects et les autres tactiques couramment utilisées par les

FORMATION CONTINUE EN MÉCANIQUE D'AUTOBUS ÉLECTRIQUES

Formation subventionnée

Remboursement salarial de 85%
du taux horaire des employés

30h de formation en mécanique électrique

24h de mise à niveau en électricité si échec au prétest

Certaines conditions s'appliquent

387\$ + tx
par personne
(pour une cohorte
de 4 personnes)

Amorcez le virage de l'électrification

Formez vos mécaniciens et mécaniciennes
de véhicules lourds routiers sur l'entretien
et la réparation de vos autobus électriques



Information et inscription
Carole Lafon – Carolel@camo-route.com - 514-593-5811 poste 230
www.camo-route.com/fr/formations

Un projet de :



En collaboration avec :



Avec la contribution financière de :



Complice dans la réalisation de vos parcours.
Nos solutions sont **simples, fiables et sécuritaires**

**Parce que vous transportez
ce qu'il y a de plus précieux!**

astus.com

astus



**ASSURANCE COLLECTIVE
EXCLUSIVE AUX MEMBRES
DE LA FÉDÉRATION**



Assurances
et rentes collectives

ÉCONOMIQUE - FLEXIBLE - PERSONALISÉ

**PLUSIEURS NOUVEAUTÉS EN 2025
POUR INFORMATION 888-686-3264 POSTE 3225**

cybercriminels. Une formation continue est toujours idéale afin que votre personnel soit au fait des dernières pratiques en matière de cybermenaces.

2. Mettre en œuvre des politiques de mots de passe forts

Exigez des mots de passe complexes et uniques et encouragez l'utilisation de l'authentification multifactorielle (AMF) pour renforcer la sécurité. Ces mots de passe devraient idéalement contenir des lettres majuscules et minuscules, des chiffres et des caractères spéciaux (point d'exclamation, points d'interrogation, etc.).

3. Mettre à jour et corriger régulièrement les systèmes

Veillez à ce que tous les logiciels et appareils soient mis à jour avec les derniers correctifs afin de les protéger contre les vulnérabilités connues.

4. Sauvegarder les données essentielles

Sauvegardez régulièrement les données importantes et stockez-les en toute sécurité hors ligne ou dans le nuage afin de vous remettre rapidement d'éventuelles attaques.

5. Utiliser des pare-feux et des logiciels antivirus

Déployez des pare-feux et des outils antivirus robustes pour détecter et bloquer les menaces avant qu'elles ne compromettent les systèmes.

6. Restreindre l'accès

Limitez l'accès aux données et aux systèmes sensibles aux seuls employés qui en ont besoin dans le cadre de leurs fonctions.

Avantages de l'assurance cybersécurité

Investir dans une assurance cybersécurité offre une protection supplémentaire contre les pertes financières dues à des cyber-incidents. Les principaux avantages sont les suivants:

► Couverture de l'intervention en cas d'incident:

Assistance en cas d'infraction, y compris les enquêtes judiciaires et l'assistance juridique.



► Protection financière:

Couverture des coûts liés à la récupération des données, à l'indisponibilité du système et au paiement de rançons.

► Soutien à la réputation:

Ressources pour gérer les relations publiques et rétablir la confiance après un incident.

L'assurance cybersécurité complète les mesures proactives, garantissant que votre organisation peut se remettre rapidement et efficacement d'une attaque.

Restez vigilant: Scénario réel

Une entreprise de transport scolaire a été victime d'une violation de données lorsque les identifiants de connexion d'un employé ont été volés par le biais d'un courriel d'hameçonnage. Les pirates ont accédé aux horaires des autobus et aux dossiers des élèves, ce qui a entraîné des retards opérationnels et une perte de confiance de la part des parents. L'assurance cybersécurité de l'entreprise a couvert les coûts de récupération des données et les efforts de relations publiques, soulignant ainsi l'importance de la préparation.

Réflexions finales

La cybersécurité est une responsabilité partagée à tous les niveaux de l'industrie du transport de personnes. En restant informé, en mettant en œuvre les meilleures pratiques et en investissant dans une assurance, vous pouvez protéger vos opérations, votre personnel et les passagers que vous servez. Ensemble, nous pouvons construire un environnement numérique plus sûr et plus résilient.

Pour toute question ou pour programmer une rencontre sur le sujet de l'assurance cybernétique, contactez-nous dès aujourd'hui par courriel à l'adresse dédiée aux transporteurs par autobus de la FTA, autobus@egr.ca



La réglementation actuelle des **ceintures de sécurité** dans le transport par autobus

Voici un portrait global de la réglementation concernant les ceintures de sécurité dans le transport par autobus. Si la question de la sécurité des passagers est essentielle dans tous les modes de transport, l'équipement des autobus en ceintures de sécurité est un sujet qui soulève de nombreuses interrogations. Entre exigences législatives, défis pratiques et impacts sur les dossiers PEVL et CVL, cet article dresse un état des lieux des réglementations en vigueur.

Depuis juillet 2018, Transports Canada régit l'installation des ceintures de sécurité dans les autobus scolaires en modifiant le *Règlement sur la sécurité des véhicules automobiles*¹. Toutefois, aucune des normes fédérales ou provinciales n'exige qu'un autobus scolaire soit équipé de ceintures de sécurité. L'absence de ceintures de sécurité dans les autobus scolaires est due au principe de compartimentage, qui utilise les banquettes pour protéger les passagers en cas de collision.

AUTOBUS ET MINIBUS SCOLAIRES

Le principe de base est que toute personne, sauf exception, est tenue de porter correctement la ceinture de sécurité du siège qu'elle occupe dans un véhicule en mouvement, conformément à l'article 396 du *Code de la sécurité routière* (ci-après nommé « CSR »)².

Par conséquent, tout conducteur d'autobus, de minibus ou de berline y est assujéti.

Tout d'abord, examinons l'article 397 du CSR³:

397. Dans un véhicule routier en mouvement, tout enfant dont la taille est inférieure à 145 cm ou qui est âgé de moins de neuf ans doit être installé dans un ensemble de retenue ou un siège d'appoint conforme aux règlements pris en application de la Loi sur la sécurité automobile (L.C. 1993, c. 16). L'ensemble de retenue et le siège d'appoint doivent, conformément aux instructions du fabricant qui y sont apposées, être adaptés au poids et à la taille de l'enfant et être installés adéquatement dans le véhicule.

Toutefois, l'utilisation d'un ensemble de retenue ou du siège d'appoint n'est pas obligatoire:

1° pour l'enfant occupant une place assise désignée, au sens des règlements pris en application de la Loi sur la sécurité automobile, que le fabricant du véhicule n'a pas équipée d'une ceinture de sécurité, **à la condition qu'aucune place munie d'une ceinture de sécurité ne soit disponible;**

2° pour l'enfant autorisé par la Société, conformément à l'article 398, à utiliser un ensemble de retenue autre que celui prévu au premier alinéa.

[...]

¹ *Règlement sur la sécurité des véhicules automobiles*, C.R.C., ch. 1038.

² *Code de la sécurité routière*, chapitre C-24.2.

³ *Id.*, art. 397.

Les sièges pour enfants, ainsi que l'ajout de ceintures de sécurité ou de harnais, ne sont pas obligatoires dans les autobus ou minibus scolaires, sauf si le fabricant a équipé le véhicule de ceintures de sécurité. À noter que les véhicules construits après 2007 sont équipés de dispositifs d'ancrage permettant d'ajouter des ceintures ou des harnais, selon le nombre de sièges. La réglementation actuelle ne stipule pas que les enfants doivent systématiquement être attachés

dans les autobus scolaires. Toutefois, si des ceintures sont présentes, tous les passagers doivent les porter.

De plus, bien que les bancs ne soient pas munis de ceintures, conformément à l'article 46 du *Règlement sur les véhicules routiers affectés au transport des élèves*⁴, le conducteur d'un autobus scolaire ne peut ni autoriser ni tolérer que plus de trois élèves s'assoient sur une banquette.

INFRACTIONS	PEINES	Pondération PEVL	Pondération CVL
Fait, pour le conducteur, d'autoriser ou de tolérer que plus de trois élèves soient assis sur une banquette	200 \$ à 375 \$ ⁵ 250 \$ à 750 \$ en cas de récidive	2 pts	2 pts

LE TRANSPORT DES ENFANTS EN BAS ÂGE

Le transport des enfants en bas âge dans les autobus scolaires n'est pas clairement encadré par la législation. Ni le *Code de la sécurité routière*⁶, ni la Société d'assurance automobile du Québec («SAAQ») n'imposent l'application des recommandations de Transports Canada sur l'utilisation des ancrages ou sièges d'appoint.⁷ Ces recommandations préconisent d'installer les enfants dans des sièges d'auto fixés aux ancrages de l'autobus, adaptés à la taille et au poids de l'enfant, notamment pour ceux pesant moins de 18 kg (40 livres) ou âgés d'environ quatre ans et demi.⁸

Au Québec, chaque situation est évaluée individuellement en fonction des capacités physiques de l'enfant. En cas de doute, il est recommandé de s'abstenir ou d'utiliser un siège d'appoint adapté.

⁴ *Règlement sur les véhicules routiers affectés au transport des élèves*, chapitre T-12, r. 17, art. 46

⁵ *Supra* note 2, art. 510.

⁶ *Supra* note 2.

⁷ Transports Canada, «Les sièges d'enfants à bord des autobus scolaires or dans les autobus scolaires: Questions et réponses», en ligne: < Les sièges d'enfants à bord des autobus scolaires or dans les autobus scolaires: Questions et réponses >.

⁸ Transports Canada, «Les sièges d'enfants à bord des autobus scolaires», en ligne: < Les sièges d'enfants à bord des autobus scolaires >.

LES BERLINES SCOLAIRES

Contrairement aux autobus scolaires réguliers et à la plupart des minibus qui ne sont pas équipés de ceintures de sécurité pour les passagers, la situation est différente pour les véhicules affectés au transport des élèves, tels que les berlines.

En plus de l'obligation prévue à l'article 396 du CSR, l'article 39 du *Règlement sur les véhicules routiers affectés au transport des élèves*⁹ impose au conducteur d'une berline de s'assurer que tous les passagers portent leur ceinture de sécurité, sauf si un passager bénéficie d'une dispense ou d'une autorisation délivrée par la SAAQ, tel que prévu à l'article 398 CSR¹⁰. Dans le cas d'un véhicule affecté au transport des élèves, la responsabilité de veiller à ce que tous ses passagers portent leur ceinture de sécurité incombe au conducteur.

⁹ *Supra* note 4, article 39.

¹⁰ *Supra* note 1, art. 398.

Envie de **PERFECTIONNEMENT** adapté à vos besoins?

Vos partenaires, spécialistes de la formation en transport de personnes.

camo-route.com • cftc.qc.ca • cftr.ca



INFRACTIONS	PEINES	Pondération PEVL	Pondération CVL
Port incorrect de la ceinture de sécurité dans un véhicule en mouvement ¹¹	200 \$ à 300 \$	3 pts	5 pts
Ceinture de sécurité manquante, modifiée ou hors d'usage ¹²	200 \$ à 300 \$	4 pts	4 pts

L'article 397 CSR¹³ oblige également l'installation d'un siège d'appoint ou d'un ensemble de retenue pour enfant dans une berline pour tout enfant mesurant moins de 145 cm ou âgé de moins de

neuf ans. L'enfant doit être installé dans le siège d'auto conformément aux instructions du fabricant en fonction de son poids et de sa taille et le siège doit être correctement fixé dans le véhicule.

INFRACTIONS	PEINES	Pondération PEVL	Pondération CVL
Omission d'utiliser ou d'installer adéquatement le siège d'appoint ¹⁴	80 \$ à 100 \$	N/A	N/A

La responsabilité incombe au conducteur de la berline de s'assurer que chaque passager de moins de 16 ans porte sa ceinture de sécurité. Si un

passager mineur n'est pas attaché, le conducteur sera tenu responsable des infractions commises.

INFRACTIONS	PEINES	Pondération PEVL	Pondération CVL
Conduire un véhicule avec un passager de moins de 16 ans qui ne porte pas sa ceinture ¹⁵	80 \$ à 100 \$	N/A	N/A

La responsabilité en matière de non-respect des obligations reliées à la ceinture concernant les passagers mineurs diffère entre les autobus et les berlines. En effet, cette règle ne s'applique pas aux conducteurs d'autobus ou de minibus dans l'exercice de leurs fonctions.¹⁶

Transport des personnes handicapées

Bien qu'un autobus scolaire ne soit pas équipé de ceintures, rien n'empêche leur installation pour transporter des personnes handicapées. L'article 5 du *Règlement sur les véhicules affectés au transport des élèves*¹⁷ permet cet accommodement. Dans ce cas, les articles 39 à 42 du *Règlement sur*

*les véhicules routiers adaptés au transport des personnes handicapées*¹⁸, doivent être respectés.

Le conducteur d'un autobus d'écoliers qui transporte un élève handicapé doit toutefois respecter l'article 49 du *Règlement sur les véhicules routiers affectés au transport des élèves*, et attacher la ceinture de sécurité que ce dernier doit porter :

49. Le conducteur d'un autobus d'écoliers qui transporte un élève handicapé doit :

1° l'assister pour en monter et en descendre si l'élève nécessite son aide;

2° le cas échéant, immobiliser son fauteuil roulant et s'assurer que la ceinture de sécurité que doit porter l'élève soit attachée avant de reprendre le parcours;

(Nos soulignements)

¹¹ *Id.*, art. 396.

¹² *Id.*, art. 395.

¹³ *Id.*, art. 397.

¹⁴ *Id.*, art. 401.

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ *Supra* note 4, article 5.

¹⁸ *Règlement sur les véhicules routiers adaptés au transport des personnes handicapées* (chapitre C-24.2, r. 51)



INFRACTIONS	PEINES	Pondération PEVL	Pondération CVL
Lors de la conduite d'un autobus ou d'un minibus destiné aux transports des personnes handicapées, omission de: s'assurer que les ceintures de sécurité sont bien bouclées ¹⁹	100 \$ à 200 \$	2 pts	2 pts

TRANSPORT NOLISÉ:

Concernant le transport nolisé, la réglementation est régie par les articles du *Code de la sécurité routière*.

426. Le conducteur d'un véhicule routier construit après 1973 ne peut transporter plus de passagers qu'il n'y a de places munies d'une ceinture de sécurité installée par le fabricant.

Si un véhicule routier ne comporte pas de ceintures de sécurité installées par le fabricant à toutes les places dédiées à des passagers, le conducteur de ce véhicule ne peut transporter plus de passagers qu'il n'y a de places disponibles pour les asseoir sur un siège.

S'il s'agit d'un autobus qui n'est pas affecté au transport d'écoliers, le conducteur peut transporter plus de passagers qu'il y a de places disponibles dans les cas suivants:

1° lorsque cet autobus circule en milieu urbain;

2° lorsque cet autobus circule en dehors d'un milieu urbain, à la condition que le nombre de passagers excédant le nombre de sièges disponibles ne dépasse pas un par rangée de sièges.²⁰

(Nos soulignements)

Si l'autocar est équipé de ceintures de sécurité à toutes les places, l'exemption prévue à l'alinéa 3 de cet article ne s'applique pas. C'est uniquement lorsque le véhicule ne comporte pas de ceintures de sécurité à toutes les places disponibles que le conducteur peut déroger à la règle générale et bénéficier de l'exception applicable aux autobus non affectés au transport d'écoliers, permettant de transporter plus de passagers sous les conditions spécifiées. Ainsi, tous les passagers doivent s'attacher convenablement.

INFRACTIONS	PEINES	Pondération PEVL	Pondération CVL
Transport de plus de passagers qu'il y a de places munies d'une ceinture de sécurité ou de places disponibles pour les asseoir ²¹	200 \$ à 300 \$ ²²	3 pts	3 pts

¹⁹ *Supra* note 2, art. 621 (21).

²⁰ *Supra* note 2, art. 426.

²¹ *Ibid.*

²² *Id.*, art. 510.

Par conséquent, dans les autocars munis de ceintures de sécurité, les enfants de moins de 9 ans ou mesurant moins de 145 cm doivent être installés dans un banc d'auto adapté à leur poids et à leur taille²³.

En ce qui concerne la responsabilité du conducteur d'un autocar, celui-ci n'est pas responsable advenant qu'un enfant ne soit pas attaché à bord de son véhicule.

401. Nul ne peut conduire un véhicule routier dans lequel a pris place un passager de moins de 16 ans qui ne satisfait pas aux obligations que lui impose la présente section.

Le premier alinéa ne s'applique pas au conducteur d'un taxi, d'une automobile assimilée à un taxi, d'un autobus ou d'un minibus dans l'exercice de ses fonctions. Néanmoins, le passager adulte qui accompagne dans un taxi ou dans

une automobile assimilée à un taxi un passager de moins de 16 ans doit s'assurer que le transport de ce dernier s'effectue dans les conditions prévues dans la présente section.

(Nos soulignements)

Advenant une interception policière, le passager en infraction ou son accompagnateur est passible d'une amende de 80 \$ à 100 \$²⁴.

En conclusion,
la réglementation sur
les ceintures de sécurité
dans les autobus varie selon
le type de véhicule, mais
impose que, lorsqu'elles sont
présentes, toutes les ceintures
doivent être portées.

²³ Id., art. 397.

²⁴ Supra note 2, art. 508.

En résumé



- 1 Le principe de base est que toute personne, sauf exception, est tenue de porter correctement la ceinture de sécurité du siège qu'elle occupe dans un véhicule en mouvement.
- 2 Cela s'applique à tous les conducteurs d'autobus, minibus ou berline.
- 3 Les sièges pour enfants, ainsi que l'ajout de ceintures de sécurité ou de harnais, ne sont pas obligatoires dans les autobus ou minibus scolaires, sauf si le fabricant a équipé le véhicule de ceintures de sécurité.
- 4 Dans le cas d'un véhicule affecté au transport des élèves, la responsabilité de veiller à ce que tous ses passagers portent leur ceinture de sécurité incombe au conducteur.
- 5 Si l'autocar est équipé de ceintures de sécurité à toutes les places, tous les passagers doivent s'attacher convenablement.

SOUPER-SPECTACLE

21 mars 2025

VOUS NE POUVEZ
PAS ÊTRE PRÉSENT?

Aucun problème !

Scannez le code QR pour participer au
tirage et tenter de remporter un prix.



TIRAGE SURPRISE *Achetez, soutenez et gagnez !*

au profit de

FONDATION
DES TRANSPORTEURS PAR AUTOBUS



Date du tirage : **22 mars 2025**

Québec 22 mars

RENDEZ-VOUS 2025 D'AFFAIRES

 **Hôtel Delta Québec**

FÉDÉRATION
DES **TRANSPORTEURS**
PAR AUTOBUS





KARINE PARENT
Coordonnatrice événements et communications

La campagne M'as-tu vu? 2025:

Une sensibilisation déployée aux quatre coins du Québec



Distribution des nouvelles cartes à collectionner par le Centre de services scolaire de la Côte-du-Sud

Chaque année, la période de la campagne **M'as-tu vu?** résonne comme un rappel essentiel de la vigilance autour des autobus scolaires. Cette 37^e édition de la campagne, portée par la Fédération

des transporteurs par autobus (FTA) et ses partenaires, a suscité une forte adhésion médiatique et populaire, traversant toutes les régions du Québec.

Un écho médiatique sans précédent

Dès son lancement officiel, le 27 janvier dernier, la campagne a rapidement capté l'attention des médias et du public. Les statistiques partagées par la FTA, notamment sur les accidents et infractions en zone scolaire, ont marqué les esprits. Luc Lafrance, président-directeur général de la FTA, a multiplié les interventions pour faire entendre le message de prudence sur les routes, cumulant près de 29 entrevues aux quatre coins de la province.

Bilan de la campagne **en chiffres!**

VOLET PRESSE



35
mentions dans
les médias écrits

122
passages sur
les ondes radio

29
entrevues réalisées
par la FTA

VOLET MÉDIAS



Cible:
25-44 ans
automobilistes

> **6 000 000**
d'impressions*
YouTube + MétéoMédia +
Facebook + Bell Média

1,75 millions
de vues

*Nb de fois que la publication a été affichée à l'écran

De Montréal à la Gaspésie, en passant par l'Estrie, la Mauricie, l'Abitibi-Témiscamingue et toutes les autres régions du Québec, le message s'est propagé avec force. Une mobilisation exemplaire qui souligne l'engagement collectif pour la sécurité des jeunes.



École primaire du Transcontinental avec l'intervention de Transport Rousseau inc.

L'engagement déterminant de tous les acteurs

La réussite de la campagne repose aussi en grande partie sur l'implication remarquable de l'ensemble des acteurs de la sécurité scolaire : transporteurs, conducteurs, brigadiers, écoles, parents, sans oublier les jeunes passagers. Partout au Québec, des activités de sensibilisation ont été déployées sur le terrain grâce à la collaboration entre les transporteurs membres de la FTA, les centres de services scolaires, les commissions scolaires et les services de police. Certaines de ces initiatives ont d'ailleurs été mises en lumière sur nos réseaux sociaux.

Chaque année, la FTA souligne cet engagement essentiel en décernant les **prix M'as-tu vu?**, présentés par Intact Assurance. Ces distinctions

visent à valoriser les efforts de celles et ceux qui, par leurs actions, renforcent la sécurité aux abords des autobus scolaires. Deux catégories sont à l'honneur: Meilleure campagne de sécurité et Meilleure activité de sensibilisation. Les candidatures sont ouvertes jusqu'au 21 mars 2025.

Les lauréats seront dévoilés lors du congrès annuel de la FTA, qui se tiendra les 27 et 28 juin 2025, au Fairmont Le Manoir Richelieu, à La Malbaie. Une belle occasion de célébrer collectivement le travail de chacun et de rappeler que la sécurité des enfants est l'affaire de tous.

Vers une prise de conscience durable

La campagne **M'as-tu vu?** va bien au-delà d'une simple opération de communication. Chaque apparition médiatique, chaque entrevue, chaque rappel à la prudence contribue à poser les bases d'une véritable culture de la sécurité routière, ancrée dans la durée. Avec plus de 577 000 jeunes utilisant le transport scolaire quotidiennement au Québec, l'attention et la vigilance des automobilistes ne doivent jamais faiblir. Un immense merci à tous ceux qui ont contribué à diffuser ces messages essentiels – ensemble, nous faisons une réelle différence pour la sécurité de nos jeunes!



Partenaires



**SABINA SAMPERI**

Conseillère en prévention – ergonome

Un hiver en sécurité: **c'est possible**

En hiver, dès les premières précipitations de neige et de verglas, les surfaces dans les stationnements, les escaliers dans les autobus, les entrées et les routes deviennent glissantes et plus difficiles à emprunter. C'est à ce moment que certains dangers refont surface, rendant le travail plus ardu. Il est donc essentiel de redoubler d'efforts pour prévenir les risques de chutes et de glissades, les efforts excessifs lors du pelletage manuel et du déneigement du véhicule, ainsi que les risques liés au froid.



Dans le secteur du transport scolaire, un grand nombre de chutes de plain-pied surviennent en hiver lors des déplacements sur des surfaces glacées ou enneigées. Les chutes de même niveau, représentant presque un tiers des accidents, et font partie des risques prioritaires établis dans la Planification pluriannuelle en prévention-inspection 2024-2027 de la CNESST. Ces risques sont issus d'une analyse statistique du bilan lésionnel et nécessitent une attention particulière. De même, les efforts excessifs, qui relèvent

des risques ergonomiques, doivent faire l'objet d'une analyse de risques et de mesures de prévention appropriées.

Il n'est jamais trop tard pour se préparer à l'hiver

Pour une préparation optimale, il est recommandé de travailler en équipe et de traiter les questions spécifiques, comme l'entretien des lieux tout comme le choix des crampons, des balais de déneigement et des pelles, au sein du comité SST.

Une bonne préparation est la clé pour mieux contrôler les risques, permettant ainsi d'accomplir les tâches hivernales avec plus d'aisance et de sécurité. Certaines actions liées à la préparation relèvent des gestionnaires, d'autres des travailleurs et des travailleuses. Bien que non exhaustive, la liste ci-dessous propose des éléments clés à considérer. Chaque entreprise peut, avec l'aide de son comité SST, ajuster et bonifier ces moyens de prévention selon ses particularités.

→ Gestionnaires

- ▶ Déneiger la cour, le stationnement et les entrées des bâtiments.
- ▶ Étendre du déglacant en cas de formation de glace.
- ▶ Installer des distributeurs de déglacant à des endroits stratégiques, facilement accessibles pour le personnel.
- ▶ Étendre le déglacant approprié en suivant le tableau des températures pour un résultat optimal.

Température	Type de déglaçant
0° à -10° C	Sel déglaçant
-10° à -15° C	Mélange de sel et de calcium
Sous -15°	Mélange de sel, de calcium et de sable

- ▶ Équiper les véhicules d'outils adaptés (pelles, balais à manche long pour le déneigement, outils pour casser la glace).
- ▶ Sensibiliser le personnel aux risques de chutes et de glissades, ainsi qu'aux moyens de prévention.
- ▶ Vérifier que tous les tapis dans les véhicules, les marches et le plancher sont en bon état et bien fixés.

→ Conductrices et conducteurs

Pour maintenir l'équilibre durant l'hiver, adopter certaines habitudes permet d'assurer une plus grande stabilité sur les sols glissants, enneigés ou mouillés.

- ▶ Porter des bottes confortables avec des semelles antidérapantes et résistantes au glissement.
- ▶ Utiliser des crampons sur la glace.
- ▶ Marcher plus lentement que d'habitude.
- ▶ Adopter une démarche en style «pingouin» pour garantir l'adhérence des semelles au sol.
- ▶ Utiliser un sac à bandoulière pour avoir les mains libres.
- ▶ Tenir la main courante en montant et en descendant du véhicule.
- ▶ Nettoyer régulièrement les marches et le plancher du véhicule.
- ▶ Épandre du déglaçant autour du véhicule avant de commencer la ronde de sécurité.
- ▶ Diriger le chauffage vers les marches pour éviter le gel.
- ▶ Vérifier l'état des tapis sur les marches et signaler tout tapis décollé ou usé dans le rapport de ronde.

- ▶ Utiliser une pelle à neige en métal pour déneiger et déglacer les marches.
- ▶ Adopter de bonnes habitudes: se lever plus tôt pour éviter la précipitation.

Comment se protéger du froid efficacement

Des vêtements et des bottes bien choisis sont des isolants efficaces contre le froid et le vent. Il est important de privilégier un habillement composé de plusieurs couches de vêtements légers et chauds, superposées, sans gêner les mouvements.

Privilégier des sous-vêtements respirants ou thermiques près du corps permet à la transpiration de s'échapper. Ensuite, ajouter des couches de vêtements chauds que l'on peut retirer une fois dans le véhicule.

Pour prévenir les engelures et l'hypothermie, il est recommandé de couvrir la tête, les oreilles, les mains, et la bouche si le froid est intense. Garder les pieds au sec avec des bas chauds et longs ainsi qu'une paire de bottes hydrofuges. En cas de températures basses ou de vent, alterner le travail avec des pauses pour se réchauffer.

L'ergonomie pour réduire l'effort

Le déneigement du véhicule est une tâche physiquement exigeante. Pour prévenir les blessures, il est conseillé de créer une station de déneigement dans la cour. Conçue pour permettre aux personnes de circuler à une hauteur près de celle du toit du véhicule, elle facilite le déneigement et le déglçage. Il est plus facile de pousser sur une plateforme haute qu'au sol. Des systèmes de déneigement mécaniques sont disponibles sur le marché si la cour est suffisamment grande pour les installer.

Le râtelier à neige permet de déneiger le toit depuis le sol. Certains modèles sont équipés d'un manche escamotable, ce qui permet de réduire la sollicitation des épaules. L'utilisation d'un balai à manche long est également recommandée pour déneiger les zones élevées (feux, vitrage). Plus le manche est long, moins les bras et les épaules sont sollicités.



Pelleter la neige : une technique à apprendre

Pelleter la neige est une tâche naturelle, mais elle peut être contraignante pour le corps. En plus de l'effort physique, des conditions environnementales comme le froid et la glissance du sol augmentent les risques. Il est conseillé de consulter un médecin avant de réaliser cette tâche si des problèmes de santé existent. Avant tout effort physique, il est important de se réchauffer en marchant et en effectuant des exercices de flexion et d'extension lombaire pour échauffer le dos.

→ Pousser

Si l'espace le permet, privilégier la méthode consistant à pousser la neige plutôt qu'à la soulever.

→ Soulever

- ▶ Lors du soulèvement de la neige, utiliser une petite pelle pour alléger la charge.
- ▶ Positionner les mains à la largeur des épaules, une main près de la base du manche, l'autre un peu plus haut.
- ▶ Fléchir les genoux et garder le dos droit. Soulever la charge avec les jambes, non avec le dos.
- ▶ Éviter une torsion du tronc en déplaçant les pieds dans la direction souhaitée.
- ▶ Lancer la neige dans une zone basse, à hauteur maximale de 1,3 mètre. Éviter de lancer la neige par-dessus l'épaule.
- ▶ Adopter un rythme de travail régulier : environ 15 pelletées par minute.
- ▶ Prendre des pauses de 1 à 2 minutes toutes les 15 minutes d'effort.

- ▶ Boire régulièrement de l'eau ou des liquides tièdes.

Le choix de la pelle peut améliorer la posture

Cet hiver, équipez-vous de pelles adaptées. Voici quelques conseils pour bien choisir :

→ Caractéristiques du manche

- ▶ Légèreté : ne pas dépasser 1,5 kg.
- ▶ Solidité.
- ▶ La longueur du manche doit atteindre la poitrine pour maintenir le dos droit.
- ▶ Un manche courbé augmente le confort et réduit l'effort sur les muscles du dos.
- ▶ La poignée en D est plus confortable si la main est bien alignée avec l'avant-bras lors de l'effort.

→ Caractéristiques de la palette

- ▶ Utiliser deux types de pelles pour mieux s'adapter à la tâche :
 - La palette longue et étroite est idéale pour pousser de grandes quantités de neige.
 - La palette plus petite et moins large est mieux adaptée pour soulever et projeter la neige.

Adopter des pratiques sécuritaires et bien se préparer pour l'hiver sont essentiels afin de limiter les risques au travail. Que ce soit pour choisir les bons outils, adopter une posture ergonomique ou se protéger du froid, chaque détail compte pour garantir une saison hivernale sûre et efficace.



L'importance des **valeurs d'entreprise**

Votre entreprise possède probablement déjà des valeurs auxquelles votre personnel adhère et qui se traduisent dans leur quotidien.

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, les valeurs d'entreprise ne se résument pas à de simples mots à la mode, réservés à la page « À propos » de votre site Web.

En plus de servir de fondement à la mission de la FTA, des valeurs d'entreprise solides contribuent à :

- ▶ Bâtir une culture d'entreprise saine, favorisant à la rétention du personnel
- ▶ Définir des normes en matière de collaboration interfonctionnelle
- ▶ Encourager l'adhésion des équipes
- ▶ Augmenter la rétention et l'implication des employés
- ▶ Donner un sens au travail de chacun et un but commun à l'équipe
- ▶ Renforcer la prise de décision
- ▶ Favoriser un meilleur travail d'équipe au service des membres

Dans un contexte de transformation de notre industrie, qui pousse la FTA à évoluer rapidement, vous constaterez, dans les prochains mois, l'introduction de nouveaux outils technologiques lors de nos événements pour accroître le niveau de performance de notre organisation. Nous sommes à un tournant où il devient nécessaire

de moderniser nos processus afin d'améliorer l'efficacité de notre équipe et rendre nos événements plus modernes pour mieux répondre aux besoins de nos membres.

Pour accompagner cette évolution, nous pensons qu'il est important que nos décisions s'appuient sur des valeurs d'entreprise solides. Après avoir exploré un large éventail de valeurs, un atelier de travail, en équipe, a permis de sélectionner celles qui correspondent le mieux à la mission de la FTA :

représenter l'industrie
du transport collectif de
personnes au Québec
et protéger ses intérêts
chaque fois que requis.
Conséquemment, notre
promesse envers nos
membres est de s'assurer
que nos actions auront
pour objectifs de mobiliser,
concerter et orienter, et
ce, dans un contexte de
développement durable.

Voici donc les valeurs choisies, auxquelles nous espérons que vous adhérerez et que vous ferez vivre avec notre équipe, nos partenaires et fournisseurs.

VALEURS DE LA FTA

L'ENGAGEMENT



L'engagement au travail est le sentiment d'attachement, de loyauté de l'équipe envers l'entreprise. Il vise à atteindre les objectifs organisationnels, de diffuser sa mission, de l'aider à porter son ambition. L'engagement présent au sein de l'entreprise devient pour tous, un véritable vecteur de performance.

LA COLLABORATION



La collaboration s'appuie sur une communication de qualité et sur la transparence afin de nourrir la confiance et la solidarité. C'est l'importance que l'entreprise accorde à la qualité et à la force des échanges et de l'entraide entre les membres du personnel, à l'égard de ses propres membres et ses partenaires et ce, dans l'ensemble de ses activités.

L'ADAPTABILITÉ



C'est la capacité de s'adapter à de nouveaux milieux ou à de nouvelles situations. Il s'agit de développer sa flexibilité, d'accepter le développement de nouvelles compétences et l'ajout de nouveaux processus pour faire face rapidement aux nouveaux défis.

LA RIGUEUR



La rigueur au travail désigne une approche méthodique, précise et disciplinée dans l'exécution des tâches professionnelles. Elle consiste à donner le meilleur de soi-même dans un cadre professionnel et contribue à bâtir la crédibilité de l'entreprise et de son personnel.

LE RESPECT ET L'INTÉGRITÉ



L'intégrité et le respect se conjuguent harmonieusement puisque l'intégrité naît de la relation à soi-même et le respect naît de la relation aux autres, permettant ainsi de s'épanouir tout en contribuant à un milieu de travail sain.



Le Règlement intérieur et de procédure de la Commission des transports du Québec, **c'est mieux ou c'est pire qu'avant !**

Le temps passe et nous réserve parfois des surprises.

Rares sont celles qui surviennent dans le milieu des affaires.

Quoique, en transport par autobus, vous n'en êtes pas à une surprise près au cours des dernières années, avec les divers enjeux soulevés par l'imposition de l'électrification, les difficiles négociations de renouvellement des contrats scolaires, la pénurie récurrente de main-d'œuvre, la pandémie et les difficultés récentes de *Lion Électrique*.

En ce sens, peut-être que le thème du prochain texte vous semblera banal.

Toutefois, comme cela vous a déjà été indiqué lors du dernier Conseil provincial, l'adoption récente du *Règlement intérieur et de procédure de la Commission des transports du Québec* risque d'avoir certaines incidences dans l'industrie règlementée dans laquelle vous évoluez.

Ce nouveau règlement fixe le cadre procédural dans lequel évolueront les diverses procédures introduites devant la *Commission des transports du Québec*, notamment les demandes de permis et les interventions à celles-ci, de même que les vérifications de comportement, lesquelles sont généralement introduites à la demande de la *Société de l'assurance automobile du Québec*.

Ce règlement est apparu sous forme de projet publié dans la *Gazette officielle du Québec* en août dernier, à la grande surprise de toutes les

personnes œuvrant dans l'industrie du transport, que ce soit en transport de personnes ou encore en transport de marchandises.

La raison de cette grande surprise était essentiellement double.

Premièrement, personne dans l'industrie ne savait que la *Commission des transports du Québec* songeait même à revoir les règles de procédure qui gouvernaient l'évolution des demandes qui lui étaient soumises.

Ensuite, le projet de *Règlement intérieur et de procédure de la Commission des transports du Québec* avait été écrit en vase clos, à la *Commission des transports du Québec*, sans que les principales associations ni les principaux procureurs œuvrant devant elle n'aient été consultés.

Soucieux que leurs voix soient entendues malgré la surprise, et convaincus qu'ils étaient que la publication du projet de règlement était une invitation au dialogue, la *Fédération des transporteurs par autobus*, l'*Association du camionnage du Québec* et les principaux procureurs œuvrant dans l'industrie du transport ont acheminé, le 30 août dernier, dans une seule et même missive, des commentaires communs afin de préciser et de bonifier plusieurs aspects du *Règlement intérieur et de procédure de la Commission des transports du Québec*.

Mis à part la transmission d'un accusé de réception, aucune rencontre de discussion n'a été sollicitée par *Commission des transports du*

Québec, malgré l'invitation en ce sens faite par l'industrie dans l'envoi du 30 août dernier, de sorte que le *Règlement intérieur et de procédure de la Commission des transports du Québec*, très légèrement modifié, est entré en vigueur le 21 novembre 2024.

Parmi les principaux éléments que l'on retrouve, nouveaux ou non, notons :

- Il demeure nécessaire, dans le cas d'une demande de suppression totale ou partielle d'un service de transport urbain ou interurbain, ou encore lors d'une demande de modification d'horaire ou de fréquence d'un service de transport urbain, interurbain ou aéroportuaire, de procéder par affichage pendant une période de dix jours consécutifs.

Cet affichage doit être fait dans les autobus du demandeur ET, c'est là un changement, sur la page d'accueil du site web du demandeur.

Autre modification ici, le nouveau règlement prévoit qu'en cas de circonstances exceptionnelles, lorsque les autobus du demandeur ne sont pas en service, l'affichage pourra être fait sur le site web du demandeur ou, à défaut, sur celui de la Commission des transports du Québec.

Il est certain que les transporteurs auraient souhaité que le processus d'affichage soit simplifié, d'autant plus, que souvent, l'affichage dans les autobus s'avère fort difficile à comprendre lorsque les changements sont nombreux et, dans les faits, fort peu consulté.

- Le processus d'intervention, anciennement connu sous le vocable d'«opposition» ou d'«observations en opposition», a été modifié d'une façon importante et laisse place, au moment d'écrire le présent texte, à encore une bonne part d'inconnu.

Le texte qui permet à un transporteur d'intervenir à une demande de permis déposée par un autre transporteur est maintenant le suivant :

«30. Toute personne qui justifie d'un intérêt suffisant peut, sur autorisation d'un membre et, le cas échéant, aux conditions qu'il détermine, intervenir pour appuyer une demande ou pour s'y opposer.

Un membre qui accorde à une personne intéressée le statut d'intervenant détermine, s'il le juge nécessaire, le cadre de sa participation en fonction, notamment, de son intérêt, de la nature et de l'importance des enjeux soulevés par la demande principale ainsi que de la règle de proportionnalité prévue à l'article 2.

Les dispositions de ce règlement s'appliquent à une personne dont l'intervention a été autorisée conformément au présent article compte tenu des adaptations nécessaires.»

Plusieurs questions nous viennent en tête lors de la lecture de cet article.

Ainsi, quel est le bon véhicule procédural dans les circonstances? Faut-il simplement déposer une procédure intitulée «Intervention» ou faut-il plutôt déposer une «Requête pour permission d'intervenir»? À l'heure actuelle, personne à la Commission des transports du Québec n'est en mesure de nous répondre, laissant ainsi les transporteurs devant un flou qui n'est assurément pas souhaitable.

Par ailleurs, qu'est-ce qui guidera la Commission des transports du Québec dans la détermination de l'amplitude des représentations qu'un intervenant pourra faire valoir au sens du paragraphe 2 de l'article 30 précité, particulièrement considérant que, sauf pour une décision, les transporteurs en intervention ont toujours été admis dans le passé à faire des représentations sur les six critères de l'article 12 du Règlement sur le transport par autobus?

Par ailleurs, précisons que le délai pour intervenir est maintenant de vingt jours et non plus de dix jours, comme c'était le cas auparavant.

Une partie qui souhaite produire des pièces lors de l'audience transmettra celles-ci aux autres parties et à la *Commission des transports du Québec* cinq jours avant l'audience.

La disposition créant cette obligation vient concrétiser une façon de faire déjà instaurée.

Toutefois, là où le bât blesse, c'est que dans le cadre d'une vérification de comportement, la *Commission des transports du Québec* n'est pas soumise à la même obligation en ce qui concerne la production de la mise à jour du dossier PEVL, laquelle peut être produite le jour même de l'audience.

Cette possibilité crée un déséquilibre en défaveur du transporteur, considérant que la mise à jour du dossier PEVL est constituée du dossier PEVL lui-même, mais également d'une panoplie de documents produits en annexes, documents qui contiennent une foule d'informations pertinentes que le transporteur a le droit de connaître à l'avance pour pouvoir fournir toute l'information pertinente à la *Commission des transports du Québec*.

Bien que cela ait été possible de façon exceptionnelle dans le passé, le *Règlement intérieur et de procédure de la Commission des transports du Québec* intègre dorénavant la notion de «Conférence préparatoire» afin de simplifier, abréger ou faciliter le déroulement d'une audience.

Nous ne connaissons pas ce qui fera que la *Commission des transports du Québec* acceptera ou pas de tenir une telle conférence.

Considérant toutefois les bénéfices d'un tel exercice, il est à souhaiter que cela soit tenu dans presque tous les dossiers. C'est d'ailleurs ce que d'autres tribunaux administratifs font de façon quasi systématique.

Le *Règlement intérieur et de procédure de la Commission des transports du Québec* prévoit maintenant un délai dans lequel les décisions de la Commission des transports du Québec doivent être rendues, soit dans les trois mois de la prise en délibéré.

Si cette modification est certainement un élément positif, considérant qu'un tel délai n'existait pas formellement dans le passé, celle-ci n'est pas optimale.

Ainsi, le délai s'applique qu'une fois où le dossier est pris en délibéré.

Il ne s'applique pas aux trop longs et trop nombreux délais administratifs qui ne relèvent pas du décideur.

Nous sommes bien loin ici de l'électrochoc imposé par l'*arrêt Jordan* en matière criminelle et pénale.

Par ailleurs, il est possible de prolonger ce délai de trois mois pour des «motifs sérieux».

Or, cette expression n'est pas définie de sorte que cela laisse place à une part d'arbitraire qui n'est certainement pas souhaitable.

CONCLUSION

Si le *Règlement intérieur et de procédure de la Commission des transports du Québec* apporte sa part d'amélioration, il faut se désoler que celui-ci ne soit pas optimal, ce qu'il aurait pu être si la *Commission des transports du Québec* avait pris le temps de consulter l'industrie comme la missive du 30 août dernier l'y invitait.

Il s'agit ici d'un rendez-vous manqué.

Il ne faut pas oublier que la *Fédération des transporteurs par autobus* est un partenaire en sécurité routière et qu'elle œuvre en continu en conformité.

Mais cette situation pourrait être corrigée et le règlement bonifié, si tout le monde avait la possibilité de s'asseoir et d'échanger sur les meilleures façons de faire.

Souhaitons, dans ces circonstances, qu'une rencontre soit tenue rapidement.



DR Recrutement International:

Notre implication et notre participation dans l'industrie du transport

Dans un contexte où les secteurs du transport collectif et du transport de marchandises font face à des défis croissants pour recruter et retenir une main-d'œuvre qualifiée, DR Recrutement International se spécialise précisément dans ce domaine pour accompagner les entreprises tant en matière de recrutement que d'immigration. Votre secteur d'activité se distingue par sa rémunération variable, ses périodes de travail annuelles et les exigences liées à l'obtention des différents permis de conduire.

Depuis maintenant six ans,
notre mission est d'exceller
dans le domaine du transport!

Principalement axés sur le recrutement de chauffeurs et de mécaniciens, nous recrutons également d'autres postes clés pour nos clients, tels que des gestionnaires, répartiteurs, rôles de soutien administratif, laveurs, et bien plus encore. Au fil des dernières années, nous avons alimenté une banque de candidatures actives comptant plus de 20 000 personnes en recherche d'opportunités à ce jour.

DR Recrutement International, c'est avant tout une équipe engagée auprès de ses clients, consciente de leurs besoins, experte et passionnée par le milieu. C'est, selon moi, ce qui nous permet d'être un véritable allié pour relever les défis de demain.

Une expertise adaptée aux besoins des transporteurs

Depuis sa création en 2019, DR Recrutement International s'est engagé à simplifier le processus de recrutement international pour les entreprises québécoises.

Grâce à la composition de notre équipe, dont la majorité des membres viennent eux-mêmes de l'international, nous comprenons parfaitement les enjeux liés à l'intégration. Qui de mieux placé pour conseiller et comprendre ces défis qu'une personne qui a elle-même vécu cette expérience? Avec cette équipe internationale, expérimentée et passionnée par le domaine du transport et l'immigration, nous offrons un service clé en main qui couvre chaque étape du processus.

Depuis maintenant six ans, nous recrutons des travailleurs qualifiés pour divers postes dans le secteur du transport:

- ▶ Chauffeurs (Classe 1, 2,3, 4B, 5)
- ▶ Mécaniciens spécialisés (poids-lourd, autobus, remorques, engins lourds, véhicules électriques)
- ▶ Laveurs de camions et d'autobus
- ▶ Coordonnateurs de flottes
- ▶ Répartiteurs
- ▶ Différents postes en administration
- ▶ Gestionnaires
- ▶ Et bien d'autres



Notre banque de candidats et nos recherches s'étendent aux quatre coins du monde. Forts de notre expérience avec une multitude d'entreprises dans le domaine du transport, nous sommes en mesure de formuler des recommandations sur la provenance des travailleurs en fonction des différentes ententes d'échange de permis entre le Québec et leur pays d'origine. Nous pouvons également identifier les profils à rechercher et, de ce fait, émettre des recommandations personnalisées pour chaque client.

Le volet légal représente une dimension dans laquelle notre expertise constitue un avantage significatif. Avec l'expérience acquise au fil de plusieurs centaines de dossiers traités dans le secteur du transport, chaque dossier passe d'abord par une analyse stratégique prenant en compte les besoins spécifiques de votre entreprise.

Par la suite, l'objectif est de faire correspondre le besoin du poste avec la réalité du marché une fois sur le territoire, tout en respectant les règles d'immigration. Nous travaillons en mode collaboratif avec nos clients, menant régulièrement des discussions stratégiques pour garantir que les recrutements internationaux soient non seulement réalistes, mais surtout conformes aux exigences légales en matière d'immigration.

Des recommandations simples qui peuvent tout changer

Comme pour de nombreux aspects en entreprise, **une vision stratégique et une planification** sont essentielles avant de se lancer dans le recrutement à l'international. Pour moi, établir une description claire des besoins à moyens et longs termes ainsi qu'une description de poste détaillée permet de coucher sur papier la base de la mission de recrutement.

Il est également important pour moi de parler **d'authenticité**. Je cite souvent cette valeur en soulignant qu'il est décevant de ne pas avoir

l'impression d'avoir obtenu ce que l'on voulait, peu importe ce que c'est. Essayons donc d'éviter ce sentiment, tant pour nous que pour le candidat qui aura quitté son pays pour vivre cette aventure. Pour y parvenir, posez de vraies questions, cherchez à comprendre les motivations de la personne, son contexte de vie, et allez au-delà des compétences. Rappelez-vous que ce ne sont généralement pas les compétences qui entraînent la fin d'un emploi, mais plutôt l'attitude. Prenez le temps de valider ces éléments. Enfin, je vous recommande fortement de vous faire accompagner: le recrutement international comporte des aspects supplémentaires par rapport au recrutement standard.

L'implication de la direction dans un processus d'immigration contribuera grandement au succès du projet. Voici quelques points importants à mettre en place: définir clairement les attentes en matière d'intégration et de rôle pour les nouveaux venus, nommer une personne responsable en tant que contact et référent pour les nouveaux arrivants, et effectuer des validations régulières afin de s'assurer que les deux parties s'épanouissent dans leur nouvelle collaboration. La communication demeure une clé essentielle dans l'intégration de travailleurs étrangers.

Vous connaissez maintenant les valeurs de DR Recrutement international: vision, authenticité et implication.

Un projet innovant: Des ressources en mécanique de véhicules électriques

Le recrutement international est une vision d'avenir et une stratégie pour assurer une main-d'œuvre de qualité et en quantité, de manière encadrée. De notre proximité et de notre implication auprès de nos clients est ressorti l'enjeu de l'électrification et des compétences nécessaires pour entretenir les véhicules électriques. Le défi est donc double pour les transporteurs par autobus: la pénurie de

mécaniciens, qui existe depuis de nombreuses années, est désormais amplifiée par la nécessité d'acquérir de nouvelles compétences. En collaboration avec nos clients, nous avons donc réfléchi à un projet qui répondrait à ces deux besoins tout en tenant compte de la réalité d'un processus d'immigration.

En collaboration avec ma collègue Van Anh Ly, nous avons mis en place un processus de recrutement de candidats expérimentés en mécanique de véhicules, avec des compétences en électrification. Nous nous sommes tournées vers le Vietnam, où ces compétences sont acquises à travers une formation universitaire de trois ans menant à un diplôme en mécanique. Les programmes d'études incluent également un volet électrique important.

Un enjeu crucial s'est toutefois posé: la langue. J'ai toujours été convaincue que la maîtrise du français favorise non seulement l'intégration professionnelle, mais aussi l'intégration à la vie québécoise, un élément non négligeable. C'est pourquoi nous avons également créé un partenariat avec une école de francisation au Vietnam. Notre entente garantit une formation en français qui débute dès le recrutement, permettant ainsi de tirer parti des mois d'attente liés au traitement du dossier d'immigration.

Nous sommes convaincus que notre projet en Asie peut permettre d'obtenir les compétences souhaitées par les entreprises.

Un souhait de contribution avec la Fédération

Le monde des affaires québécois reconnaît une pratique courante: le référencement. Il y a quelques mois, un client m'a parlé de la FTA, de son implication auprès de ses membres, de son intérêt pour les dossiers chauds de l'industrie, ainsi que de son attrait pour l'immigration. À la suite de notre première rencontre, j'ai perçu un intérêt commun: mettre en place des ressources et des avantages pour les membres. Je souhaite partager avec vous l'expertise de mon équipe, collaborer sur les dossiers clés des années à venir et faire en sorte que l'embauche de ressources internationales soit sécurisée, stratégique et surtout bénéfique pour vous.

Les étapes de la collaboration

Je vous décris les grandes lignes de notre collaboration. Tout d'abord, nous organiserons une rencontre pour élaborer un plan d'action personnalisé et apprendre à connaître nos entreprises respectives. Par la suite, vous aurez une rencontre avec votre gestionnaire de projet en recrutement, qui identifiera, selon vos directives et vos besoins, les profils les plus en adéquation avec la culture de votre entreprise.

Une fois les candidats sélectionnés, nous facilitons leur transition vers l'embauche tout en garantissant une conformité rigoureuse avec les normes d'immigration. Notre équipe juridique prendra en charge toutes les démarches administratives et légales nécessaires.

Afin de garantir une intégration réussie, nous préparons les nouveaux collaborateurs à leur arrivée au Québec en les accompagnant dans leurs démarches administratives, leur orientation culturelle et les aspects logistiques. Enfin, nous favorisons la rétention des talents en veillant à une intégration harmonieuse et en les guidant dans leur parcours vers la résidence permanente.

Un engagement pour l'avenir

Chez DR Recrutement International nous sommes convaincus que le recrutement international est une réponse stratégique aux défis actuels et futurs de l'industrie. En travaillant main dans la main avec les entreprises et les instances sectorielles, les établissements scolaires, notre entreprise aspire à bâtir un secteur du transport fort, inclusif et en phase avec les enjeux sociétaux.

Nous nous impliquons auprès des étudiants étrangers, des travailleurs présents sur le territoire ainsi que dans nos réseaux à l'international.

Mon souhait est que les entrepreneurs québécois puissent répondre positivement à la demande du marché et ne soient pas contraints par un manque de main-d'œuvre.

Au grand plaisir de discuter avec vous,

Sincèrement, Chantale Côté.

Pour en savoir plus sur les services offerts et découvrir comment ce partenariat peut répondre à vos besoins, rendez-vous sur www.drrecrutement.com



Robert Paquette
Président - 1968 à 1987

En septembre 1968, Robert Paquette et son épouse Monique démarrent leur entreprise de transport scolaire.



Martin Paquette
Président - 1987 à 2013
Kim Paquette
Présidente - Depuis 2013



Martin, Monique et Kim Paquette
Trois générations

De génération en génération: l'évolution d'une entreprise familiale avec passion et vision

Entrevue avec Kim Paquette de Robert Paquette Autobus et Fils Inc.

FTA : Bonjour Kim, merci d'avoir accepté cette entrevue. Peux-tu nous raconter ton parcours et comment tu es arrivée à la tête de l'entreprise familiale?

Kim Paquette: Bien sûr! J'ai repris l'entreprise de mon père, Martin Paquette, qui lui-même l'avait reprise de mon grand-père. Nous en sommes donc à la troisième génération. Tout a commencé en septembre 1968, lorsque mon grand-père a eu l'opportunité d'acheter une compagnie possédant six contrats de transport scolaire. Il n'avait pas les moyens financiers, mais grâce au soutien familial, il a pu concrétiser ce projet. Souvent, on oublie la contribution de ma grand-mère, mais elle a joué un rôle clé en gérant la comptabilité depuis leur domicile familial. L'entreprise a démarré avec six autobus, quatre employés – dont mes grands-parents qui conduisaient eux-mêmes – et aucun employé administratif. Mon grand-père s'occupait de tout : mécanique, nettoyage, relation avec les clients, tandis que ma grand-mère gérait la paye et la comptabilité.

FTA : Comment l'entreprise a-t-elle évolué après cette première génération?

KP: Lorsque mon père a pris la relève en 1983, il a apporté une approche plus structurée grâce à sa formation en finance. Il a mis en place des manuels d'employés, des règlements et des politiques internes, tout en officialisant les relations avec les clients. Cette base solide lui a permis de faire grandir l'entreprise de manière progressive. Il a également su tirer parti de la croissance démographique des Basses-Laurentides pour élargir nos activités. En 1992, alors que la région ne disposait pas encore de transport en commun, les municipalités ont décidé de lancer un service de transport urbain, offrant ainsi une belle



opportunité à notre entreprise. Grâce à une stratégie axée sur de petites acquisitions et un service de qualité qui nous a permis de remporter de nouveaux contrats, il a largement contribué à notre expansion. Lorsque j'ai pris la relève en 2013, nous comptons déjà une centaine de véhicules scolaires et une trentaine de véhicules urbains.

FTA: Quand as-tu su que tu voulais reprendre l'entreprise familiale?

KP: Depuis toujours! Petite, je voulais être chauffeuse d'autobus scolaire. À 19 ans, j'ai obtenu mon permis de classe 2, et mon père m'a formée à la conduite. L'entreprise a toujours fait partie de ma vie. Enfant, mon terrain de jeu était la cour où étaient stationnés les autobus. J'ai suivi un parcours universitaire en management à HEC Montréal et poursuivi jusqu'à la maîtrise, où j'ai pu étudier la culture des entreprises familiales. Dès l'obtention de mon diplôme en 2013, j'ai intégré l'entreprise à temps plein.

FTA: Une fois à la tête de l'entreprise, quelles ont été tes principales contributions?

KP: Mon père avait déjà apporté beaucoup de professionnalisme, mais avec 150 employés, il fallait renforcer la structure de gestion. J'ai travaillé à l'uniformisation des politiques d'entreprise et à la gestion des employés afin de répondre aux défis de croissance. J'ai également participé à la diversification des activités, notamment en consolidant notre présence dans le transport urbain. En 2023, nous avons remporté un appel d'offres majeur avec Exo, ce qui nous a permis de passer à 250 employés et 160 véhicules.

FTA: Comment vois-tu l'avenir avec l'électrification?

KP: Nous avons adopté une approche prudente. Nous avons investi dans 25 autobus au propane pour notre flotte scolaire afin d'éviter des

remplacements avant 2028-2029. Nous avons tout de même acquis un autobus électrique pour tester la technologie et sept minibus électriques pour renouveler notre flotte. Par le passé, nous avons été impliqués dans des projets pilotes avec des autobus hybrides qui se sont avérés problématiques. Cette fois, nous préférons attendre que la technologie soit bien rodée.

FTA: Quels sont tes objectifs de croissance?

KP: Contrairement à mon père, qui voulait toujours agrandir, mon objectif était de faire passer l'entreprise à une moyenne entreprise, soit 250 employés. Aujourd'hui, nous privilégions la stabilité et la qualité plutôt que la croissance à tout prix. Le secteur a été très exigeant ces dernières années, et nous voulons retrouver du plaisir dans notre métier tout en assurant un avenir solide à l'entreprise et à la future génération.

Nous comptons aujourd'hui environ 100 chauffeurs urbains, 100 chauffeurs scolaires et une cinquantaine d'employés en support, dont une dizaine de mécaniciens et des techniciens. Nos gestionnaires sont recrutés en interne, tous d'anciens chauffeurs, sauf notre comptable!

FTA: Comment s'est passée la transition avec ton père?

KP: Il est toujours là! Tous les matins à 5h30, il est au bureau. Mais ces dernières années, il a progressivement pris du recul et s'accorde plus de temps libre. Il se consacre désormais à ce qui le passionne vraiment: la gestion du garage et l'achat de véhicules. La transition s'est faite naturellement, chacun trouvant sa place dans l'entreprise.

Ce qui nous unit avant tout, ce sont nos valeurs: respect, plaisir, loyauté, fierté et qualité de service. Nos approches peuvent différer, mais nous avançons dans la même direction.

FTA: Merci, Kim, pour ce partage inspirant de ton parcours. Au nom de toute l'équipe de la FTA, nous te souhaitons un bon congé de maternité et beaucoup de bonheur pour cette nouvelle étape!

LA FONDATION **EN CHIFFRES**

771 187 \$

DISTRIBUÉS AUPRÈS DES ÉCOLES
À TRAVERS LE QUÉBEC

952

PROJETS FINANCÉS
DANS LES ÉCOLES

***Vous souhaitez
faire un don ?***



FONDATION
DES TRANSPORTEURS PAR AUTOBUS



**FÉDÉRATION
DES TRANSPORTEURS
PAR AUTOBUS**



Le Transporteur est une publication de la Fédération des transporteurs par autobus. Elle est tirée à 1100 exemplaires et distribuée gratuitement trois fois par année.

Les opinions émises par les collaborateurs n'engagent qu'eux-mêmes. Les commanditaires et les annonceurs conservent l'entière responsabilité du contenu de leur annonce.

Le contenu du magazine ne peut être reproduit sans mention de la source.

Fédération des transporteurs par autobus

5700 boul. des Galeries, bureau 250
Québec (Québec) G2K 0H5
Téléphone: 418 476-8181
Sans frais: 1 844 476-8181
Télécopieur: 418 476-8177
courrier@federationautobus.com

Rédaction

Luc Lafrance
Chantale Dugas
M^{re} Christine Deslauriers
M^{re} Emmanuelle Fortin
Karine Parent
Aurélie Maynard

Collaborateurs

Nathalie Roy & David Leonard
Sabina Samperi
M^{re} Stéphane Lamarre
Chantale Côté

Publicité

Aurélie Maynard

Conception graphique

Marie-Claude Bélanger

Crédit photo

Depositphotos

Impression

Solisco numérix
Téléphone: 418 842-0850

DATES à venir

21 mars 2025 : Souper-spectacle au profit de la
Fondation des transporteurs par autobus -
Le Théâtre Capitole

22 mars 2025 : Rendez-vous d'affaires - Delta Québec

26 juin 2025 : Tournoi de golf - Club de golf Fairmont
Le Manoir Richelieu

27-28 juin 2025 : Congrès annuel -
Fairmont Le Manoir Richelieu



Réponds à la plupart
des circuits du Québec

AUTONOMIE
300 KM



**QUÉBEC / MARITIMES
A. GIRARDIN INC.**

4000, Girardin, Drummondville, Qc J2E 0A1
1.800.567.1467

**ONTARIO
GIRARDIN ONTARIO INC.**

22 Airport Road, Brantford, On N3T 5R7
1.877.794.7670

www.girardinbluebird.com



La sécurité, c'est un enjeu qui nous transporte.

Chez Intact Assurance, nous sommes fiers de faire un bout de chemin avec la Fédération des transporteurs par autobus qui fait, entre autres, la promotion de la sécurité des gens. Car, selon nous, l'assurance s'intéresse d'abord aux personnes, tout spécialement à celles qui incarnent notre avenir.

[intact]
ASSURANCE