



MAGAZINE TRANS POR TEUR

Automne

20
24

11 Loi canadienne
sur l'accessibilité

31 Bienvenue Québec,
un événement d'affaires international



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



Chers membres,

En juin dernier, notre assemblée générale nous a permis de faire le point sur nos actions de l'année pour défendre les intérêts des transporteurs et du transport par autobus. Nous avons abordé les enjeux dans chaque secteur d'activité, représenté et discuté de divers sujets internes et de gouvernance.

J'ai le plaisir de vous annoncer l'arrivée de M. Pascal Charbonneau de Transdev Québec inc. au conseil d'administration de la Fédération, pour combler le poste d'administrateur en transport urbain-interurbain. Quant aux autres postes en renouvellement, tous les administrateurs en place ont été reconduits pour un mandat de deux ans. Le poste de représentant du secteur nolisé-touristique reste cependant vacant, et le conseil examinera cette question prochainement.

Après l'assemblée générale, une réunion de planification annuelle a eu lieu en août, durant laquelle les administrateurs ont identifié les principaux enjeux et les stratégies pour l'année à venir. Le transport scolaire, notamment l'électrification et le financement, reste au cœur de nos préoccupations et concentre nos représentations auprès du gouvernement.

Néanmoins, les autres secteurs — nolisé, urbain, interurbain, et transport spécialisé — ne sont pas négligés pour autant, avec des administrateurs engagés qui défendent activement les dossiers spécifiques à chaque secteur. La diversité au sein du conseil est essentielle pour représenter l'ensemble de nos membres, et il est important que les transporteurs partagent avec nous leurs attentes et préoccupations.

Bienvenue Québec a eu lieu fin octobre, où tous les membres transporteurs nolisés ont été invités à y participer. Notre prochain rendez-vous sera le conseil provincial qui se tiendra en novembre. Il va sans dire que tous les membres transporteurs, considérant l'ampleur des enjeux qui nous préoccupent, sont les bienvenus.

Entretemps, le transport scolaire et l'électrification des autobus retiennent notre attention. Nous suivons la situation de près, tant pour le soutien à l'électrification piloté par le ministère de l'Éducation, que pour la reconduction du Programme d'électrification du transport scolaire, le fameux PETS. À cela s'ajoutent les coûts d'opération et évidemment les besoins de main-d'œuvre. Ces deux éléments ne sont pas exclusifs au transport scolaire, tous les secteurs sont touchés.

Soyez assurés que vos représentants, au sein du conseil d'administration, mettent tout en œuvre pour assurer la stabilité et la pérennité des entreprises de transport de personnes par autobus.

Je vous rappelle également l'importance de notre solidarité. Votre participation active aux conseils provinciaux nous permet de répondre à vos questions et de renforcer notre unité dans les actions que nous entreprenons en votre nom, en notre nom.

Au plaisir de vous retrouver prochainement.

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





LUC LAFRANCE
Président-directeur général



Le gouvernement doit assumer sa décision **d'électrifier le transport scolaire**

On se rappelle qu'en juillet 2021 à la suite de la Politique d'économie verte déposée par le gouvernement du Québec, ce dernier a adopté un règlement obligeant l'achat d'autobus et de minibus scolaires électriques pour le transport des élèves. Cette réglementation est entrée en vigueur le 31 octobre 2021.

Pour faciliter la transition, un programme d'aide à l'électrification du transport scolaire a été mis en place. Comme on le sait, ce programme de trois ans était dégressif, c'est-à-dire 150 000 \$ par autobus la première année, 125 000 \$ la deuxième année et 100 000 \$ pour la troisième année basé sur une analyse qui prévoyait une baisse du prix du véhicule scolaire électrique.

Force est de constater que le prix des autobus et minibus électriques a plutôt augmenté au cours des dernières années et le gouvernement, l'ayant reconnu, a ajusté l'aide à 150 000 \$ pour les deux dernières années.

Ces trois ans se sont terminés en mars dernier. Le gouvernement a reconduit son programme pour une période d'un an aux mêmes conditions. Bref, cette aide est disponible jusqu'au 31 mars 2025.

Depuis avril dernier, la Fédération a eu plusieurs échanges avec les différents intervenants du gouvernement afin que ce programme soit

renouvelé voire bonifié pour répondre de façon plus adéquate aux besoins des transporteurs scolaires.

Nous en sommes au mois d'octobre et aucune annonce n'a été faite quant à la reconduction du programme et à ses paramètres. Les transporteurs ont besoin de prévisibilité et de connaître les intentions du gouvernement en matière d'électrification des autobus scolaires. Ceux-ci sont à faire l'inventaire de leur flotte et les besoins de renouvellement afin de prévoir les achats de véhicules en vue de la prochaine année scolaire.

Malheureusement, n'ayant aucune indication, ceux-ci reportent leurs commandes de véhicules, voire même annulent tout simplement leurs commandes.

Jusqu'à présent nous pouvons compter qu'environ 1200 autobus scolaires électriques sur une flotte de 8 000 transportent les élèves matin et soir.





STRATÉGIES
EN ASSURANCE

PROTÉGÉS TOUT AU LONG DE VOTRE CHEMIN

Roulez en toute confiance grâce à nos programmes d'assurances sur mesure pour les membres de la **Fédération des transporteurs par autobus**.

Responsabilité civile

Dommages aux véhicules

Conseils stratégiques d'assurance



5700, boul. des Galeries, bureau 200
Québec, QC G2K 0H5

T 418 659-4848 1 800 463-2830
info@egr.ca

EGR.CA

À ce rythme, nous sommes très loin du compte et des objectifs fixés par le gouvernement. On se souvient que lors de l'annonce du programme d'aide, le gouvernement avait comme objectif que 65 % de la flotte serait électrique en 2030 !

Autre élément non négligeable, est la mise en place des infrastructures de recharge. Ce n'est pas aussi simple qu'il n'y paraît et les transporteurs qui se sont engagés dans le processus d'électrification le réalisent. Il y a bien sûr un volet dans le programme d'aide qui couvre 75 % des frais d'installation et d'acquisition de ces infrastructures, mais les coûts vont bien au-delà de ces deux éléments. Là aussi le gouvernement devra en tenir compte dans son analyse en vue du renouvellement du programme d'aide.

De plus, les transporteurs qui ont commencé à opérer des autobus et minibus scolaires électriques sur différents circuits de transport, depuis 2022, avaient droit jusqu'en juin dernier à une mesure de soutien à l'électrification qui, depuis, a été coupée. Là aussi le gouvernement est en réflexion sur l'ordre de grandeur et sur le ou les volets que couvrira cette aide. Encore là, les transporteurs ont besoin de ce soutien à la fois pour les autobus acquis au cours des trois dernières années, mais aussi à venir; c'est une question de survie d'entreprise, sans cette aide récurrente, les circuits desservis par des véhicules électriques sont opérés à perte.

Bref, si le gouvernement a toujours le même objectif, soit d'électrifier le transport scolaire à court terme, il devra donner un signal fort à l'industrie en reconduisant et en bonifiant les programmes qui sont actuellement en attente de renouvellement. C'est une question de survie pour plusieurs entreprises de transport scolaire.



SECTEUR NOLISÉ-TOURISTIQUE/ URBAIN-INTERURBAIN

Août - Participation au comité de développement durable de l'Alliance de l'industrie touristique du Québec

- Conseil auprès de l'Alliance et ses parties prenantes sur des approches communes pour accélérer la transition durable des destinations et des entreprises
- Promotion du transport interurbain et touristique, contribuant à la réduction des émissions de GES comparativement à l'usage de la voiture individuelle

Septembre – Participation au 100^{ème} anniversaire de Prevost

Célébration du 100^e anniversaire de Prevost, un pilier du transport nolisé et touristique au Québec

Septembre - 1^{ère} rencontre du comité consultatif Stratégie croissance du ministère du Tourisme

- Retours et recommandations sur la stratégie touristique et soutien de sa mise en œuvre
- Sujet de la mobilité des touristes en région, un facteur crucial pour la croissance des activités touristiques
- Importance d'une collaboration renforcée entre le ministère du Tourisme et le ministère des Transports et de la Mobilité durable
- Amélioration du soutien financier aux entrepreneurs en transport de personnes, particulièrement en région

Septembre – Participation à la Grande conférence de l'Alliance de l'industrie touristique du Québec

- Participation de la Fédération à l'événement sur le thème «Connectons!» soulignant l'importance de l'intermodalité des transports pour améliorer l'expérience touristique et accéder aux trésors cachés du Québec

- Félicitations à M. Nicolas L. Maheux, directeur général d'Autobus Maheux et administrateur de la Fédération, pour sa contribution en tant que panéliste invité lors de l'atelier «Complexité de la mobilité: inspirons-nous pour avancer!»

SECTEUR SCOLAIRE

Juin - Rencontre avec le cabinet du ministre de l'Éducation

Discussion du programme de soutien à l'électrification du transport scolaire

Juin - Réunion de travail entre les représentants de Lion Électrique et certains membres en transport scolaire

- Réunion de travail organisée à la demande de Lion Électrique avec des représentants de transporteurs scolaires
- Discussion des défis liés à l'intégration des autobus scolaires électriques dans les flottes existantes et partage des retours d'expérience et préoccupations des membres sur cette transition

Août - Rencontre entre les dirigeants de Lion Électrique et certains membres du conseil d'administration exécutif pour discuter des défis de l'électrification

Rencontre entre les dirigeants de Lion Électrique et des membres du conseil d'administration exécutif de la Fédération

- Discussion des enjeux liés à l'électrification des autobus: coûts initiaux d'acquisition, infrastructures de recharge, enjeux d'entretien à long terme
- Formulation des préoccupations des membres sur les aspects opérationnels et financiers de la transition vers des véhicules électriques



ACTUALITÉS DE LA FÉDÉRATION

Juin à septembre 2024

Juillet - août - septembre - Rencontres avec le ministère de l'Éducation

- Échanges avec le ministère de l'Éducation sur la mesure 30400
- Envoi d'une lettre à M. Bernard Drainville concernant le retrait de la mesure et la proposition de remplacement
- Désaccord de la Fédération sur la proposition de 3 000 \$ par autobus, ne prenant pas en compte les coûts d'exploitation des bornes de recharge
- Demande d'une rencontre d'urgence avec le ministre



Qu'est-ce que la mesure 30400?

C'est une disposition budgétaire visant à soutenir financièrement les entreprises de transport scolaire au Québec, notamment dans le cadre de l'électrification des autobus ou par le biais de subventions pour leur exploitation.

Juillet - août - septembre - Rencontres avec le cabinet de la ministre des Transports et de la Mobilité durable

- Discussions multiples sur le programme d'électrification du transport scolaire

- Enjeux financiers et défis opérationnels abordés
- Mesures nécessaires pour faciliter la transition vers des véhicules électriques

Août - Entrevues radio

- Réalisées avec la direction de la Fédération sur la rentrée scolaire pour sensibiliser le public aux comportements sécuritaires à bord et à proximité des autobus scolaires

Septembre - Dépôt de mémoires auprès des ministères

La Fédération commente les deux projets de règlements publiés à la Gazette Officielle du Québec dans les délais accordés: premier mémoire soumis au ministre des Transports et de la Mobilité durable concernant le «Règlement modifiant le Règlement sur les véhicules routiers affectés au transport des élèves» et le second adressé au ministre de l'Éducation sur le «Règlement modifiant le Règlement sur le transport des élèves»

Les deux mémoires peuvent être consultés sur le site Internet de la Fédération.

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





Septembre - Rencontre avec le cabinet du premier ministre

- Discussion sur le financement du programme d'électrification du transport scolaire et des besoins financiers des entreprises de transport pour cette transition
- Importance d'un appui gouvernemental pour couvrir les coûts d'acquisition et d'exploitation des véhicules et infrastructures de recharge

Septembre – Lettre ouverte en réponse à l'étude de l'IRIS

- À la suite d'une étude sur le transport scolaire publié par l'IRIS (Institut de recherche et d'informations socio-économiques), soumission d'une lettre ouverte de la part des membres du comité exécutif de la Fédération pour clarifier certains faits
- Lettre envoyée à la Presse, aux centres de services scolaires du Québec et aux membres de la Fédération
- Entrevues à la radio, à la télévision et dans la presse écrite avec la direction de la Fédération

SECTEUR ADAPTÉ

Juin et août - Participation au comité consultatif sur le transport des personnes en situation de handicap

Objectif: évaluer et améliorer les services de transport accessibles et répondre aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap

DIVERS

Juin - Assemblée générale annuelle de la Fédération

- Bilan des activités de l'année écoulée
- Point sur les relations gouvernementales concernant les différents dossiers en cours
- Présentation des états financiers
- Discussion des défis à venir

Juin - Venue d'Amélie Dionne, députée de Rivière-du-Loup-Témiscouata et vice-présidente de la Commission de la culture et de l'éducation, au congrès annuel de la Fédération



Juin - Vente de billets Moitié-Moitié pour la Fondation des transporteurs par autobus lors du congrès annuel

Un montant record de 19500 \$ a été récolté, dont 9750 \$ remis à la gagnante du tirage au sort



Juin - Activité brise-glace avec le Forum Jeunesse

Réunion pendant le congrès dans une ambiance décontractée et conviviale et partage d'expériences avec les partenaires Camo-Route et les Centres de formation de Saint-Jérôme et de Charlesbourg



ACTUALITÉS DE LA FÉDÉRATION

Juin à septembre 2024

Juin et septembre - Participations au comité de travail de la Politique de mobilité durable du ministère des Transports et de la Mobilité durable

- Contribution à l'élaboration de stratégies pour des solutions de transport plus écologiques et efficaces
- Discussions sur l'intégration de modes de transport durable et soutien aux infrastructures de transport collectif

Juin et septembre - Participation aux conseils d'administration et à l'assemblée générale annuelle de Camo-Route

Échanges sur les enjeux liés à la formation et au recrutement des travailleurs dans l'industrie du transport

Juin - Participation au comité de gestion du Centre de formation en transport de Charlesbourg

- Objectif: garantir une formation de qualité répondant aux exigences croissantes de l'industrie
- Focus sur les compétences liées à la conduite de véhicules de grande taille, à l'électrification des flottes et aux nouvelles technologies
- Promotion de la sécurité et de l'efficacité des opérations de transport

Juin et septembre - Participation au comité de concertation impliquant le ministère de l'Éducation, le ministère des Transports et de la Mobilité durable, la Fédération des centres de services scolaires du Québec, le Conseil du trésor et la Fédération

- Objectif: harmoniser les efforts autour de dossiers cruciaux
- Dossiers abordés en juin: mesure 30911, mesure 30400, grèves dans certains centres de services, enjeux opérationnels en lien avec l'électrification
- Dossiers abordés en septembre: travaux en électrification du transport scolaire, mesure 30400, suivi des grèves en transport scolaire et projet de règlement modifiant le règlement sur le transport des élèves

Août - Projet de Règlement intérieur et de procédure de la Commission des transports du Québec (CTQ)

Appui de la Fédération quant aux commentaires déposés à la Commission des transports du Québec par les bureaux d'avocats Stein Monast, Cain Lamarre, McCarthy Tétrault et Morency sur le Projet de Règlement intérieur et de procédure de la CTQ

Août - Réunion annuelle de planification stratégique de la Fédération

Réunion des membres du conseil d'administration et point sur les réalisations de l'année précédente et identification des priorités pour l'année à venir

Août et septembre - Participations au conseil exécutif de Via prévention

- Renforcement de l'engagement de la Fédération à soutenir des conditions de travail sécuritaires
- Promotion d'une culture de prévention durable au sein de l'industrie du transport

La Fédération est heureuse d'accueillir M^e Emmanuelle Fortin au sein de l'équipe juridique en tant qu'avocate.

Elle remplace M^e Tatiana M. Chaves B. durant son congé de maternité. Nouvellement assermentée depuis le 18 juin 2024, M^e Fortin a travaillé à la Commission des

normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) plus particulièrement au sein de la division des normes du travail avant de rejoindre la Fédération des transporteurs par autobus. Il lui fera plaisir de vous accompagner pour vos dossiers juridiques.





M^e CHRISTINE DESLAURIERS
Directrice des affaires juridiques et secrétaire corporative

Loi canadienne **sur l'accessibilité**

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* («LCA»)¹ a été adoptée en 2019 dans le but ultime de faire du Canada un pays exempt d'obstacles² d'ici le **1^{er} janvier 2040**. Pour se faire, la LCA a adopté une approche proactive soit en demandant aux organisations visées de commencer dès maintenant à identifier, éliminer et prévenir les obstacles avant même que ceux-ci ne soient soulevés par les personnes en situation de handicap.

Pour ce faire, la LCA stipule que les organisations visées doivent accomplir certaines tâches telles que la préparation et la publication de plans sur l'accessibilité. Le *Règlement canadien sur l'accessibilité*³ («Règlement») définit quant à lui, les règles qui régissent la façon dont les organisations doivent s'acquitter de ces tâches et le moment approprié pour le faire.

Suivant certains échanges que nous avons eus avec nos collaborateurs chez Motor Coach Canada («MCC»), suivant l'entrée en vigueur de la LCA, une certaine confusion régnait à savoir si les transporteurs nolisés y étaient assujettis. Le présent article vise donc à faire la lumière sur l'applicabilité de la LCA et de son règlement ainsi que les obligations qui en découlent.

QUI EST ASSUJETTI?

La LCA et son Règlement s'appliquent aux:

- Organismes du gouvernement fédéral, qui comprennent notamment, les ministères et organismes fédéraux, les sociétés d'États, les forces armées, la GRC, la Chambre des communes et le Sénat;
- Organismes privés qui sont réglementés par le gouvernement fédéral et qui ont au moins 10 employés. Cela inclut les entreprises qui sont impliquées dans le transport aérien, le transport maritime au-delà des frontières ainsi que le transport routier ou ferroviaire de passagers ou de biens au-delà des frontières.

Les entreprises de transport par autobus de compétence fédérale, qui comptent plus de 10 employés et qui traversent les frontières provinciales ou internationales, sont donc assujetties aux nouvelles obligations de la LCA.

Par conséquent, la LCA exige à ces organismes qu'ils publient des plans sur l'accessibilité qui expliquent comment ils repèrent, éliminent et préviennent les obstacles auxquels sont confrontées les personnes handicapées. Les organisations doivent également mettre en place des moyens de recevoir et de répondre aux commentaires sur la manière dont elles mettent en œuvre leurs plans sur l'accessibilité et sur les obstacles auxquels ces personnes sont confrontées. Les organisations devront également publier des rapports d'étape sur leurs progrès dans la réalisation de leurs plans sur l'accessibilité et sur les commentaires reçus.⁴

¹ *Loi canadienne sur l'accessibilité*, (L.C. 2019, ch. 10)

² Un obstacle est défini comme tout élément pouvant empêcher les personnes en situation de handicap de participer pleinement à la société canadienne.

³ *Règlement canadien sur l'accessibilité*, DORS/2021-241

⁴ Message du commissaire à l'accessibilité | Loi canadienne sur l'accessibilité (accessibilitychrc.ca)



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

COMMENT PRÉPARER VOTRE PREMIER PLAN D'ACCESSIBILITÉ?

1. Consulter les personnes handicapées

La LCA exige que vous consultiez les personnes en situation de handicap lors de la préparation de votre plan sur l'accessibilité. Ces personnes vous aideront donc à obtenir des renseignements importants et utiles pour reconnaître, éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité. Les consultations peuvent prendre plusieurs formes.⁵

2. Contenu obligatoire

Votre plan sur l'accessibilité doit inclure les rubriques et les informations suivantes :

► Rubrique « Général »

Cette section de votre plan doit inclure :

- Le poste (titre) de la personne chargée de recevoir la rétroaction au nom de votre organisme,

et;

- La façon dont le public peut communiquer avec votre organisme pour soumettre de la rétroaction ou pour demander votre plan sur l'accessibilité ou votre processus de rétroaction. Cela doit inclure l'adresse postale de vos établissements qui sont accessibles au public, un numéro de téléphone et une adresse courriel.

► Rubriques distinctes (pour chaque domaine applicable mentionné dans l'article 5 de la LCA)⁶

5. La présente loi a pour objet la transformation du Canada, dans le champ de compétence législative du Parlement, en un pays exempt d'obstacles au plus tard le 1^{er} janvier 2040, à l'avantage de tous, en particulier des personnes handicapées, particulièrement par la reconnaissance et l'élimination d'obstacles — ainsi que la prévention de nouveaux obstacles — dans les domaines suivants:

- a) l'emploi;*
- b) l'environnement bâti;*
- c) les technologies de l'information et des communications;*

- c.1) les communications, autres que les technologies de l'information et des communications;*
- d) l'acquisition de biens, de services et d'installations;*
- e) la conception et la prestation de programmes et de services;*
- f) le transport;*
- g) les domaines désignés par règlement pris en vertu de l'alinéa 117(1)b).*

Ainsi, pour chacun des domaines mentionnés plus haut qui s'appliquent à votre organisme, vous devez identifier des obstacles et expliquer comment vous allez les éliminer et les prévenir.

Lorsque vous décidez des éléments à inclure dans la rubrique «transport» de votre plan sur l'accessibilité, tenez compte de l'accessibilité des politiques et des procédures de voyage ainsi que de l'accessibilité des véhicules que vous mettez à la disposition des membres de votre personnel. Vous devez également tenir compte de l'accessibilité des transports pour les personnes qui reçoivent des services de votre organisation.⁷

L'accessibilité des transports recoupe d'autres domaines visés à l'article 5 de la LCA que votre organisation est tenue d'inclure dans son plan sur l'accessibilité, par exemple, l'environnement bâti (places de stationnement accessibles), l'emploi (politiques d'accessibilité des transports, y compris l'obligation de se déplacer, les politiques de remboursement des frais de déplacement, le lieu des réunions) et l'approvisionnement (véhicules accessibles dans les parcs automobiles).⁸

► Rubrique « Consultations »

Cette section de votre plan doit expliquer comment vous avez consulté les personnes handicapées lors de la préparation de votre plan sur l'accessibilité.

Il est important de rédiger votre plan sur l'accessibilité dans un langage simple et clair.

Vous devez ensuite publier votre plan sur l'accessibilité sur la plateforme numérique principale que votre organisme utilise pour communiquer avec le public. Il s'agit généralement de votre site internet.

⁵ Planifier votre consultation: choisir une approche - Canada.ca

⁶ Loi canadienne sur l'accessibilité (L.C. 2019, ch. 10)

⁷ Lignes directrices sur les exigences en matière de transport en vertu du Règlement canadien sur l'accessibilité (publications.gc.ca)

⁸ Lignes directrices sur les exigences en matière de transport en vertu du Règlement canadien sur l'accessibilité (publications.gc.ca)

Par contre, si votre entreprise n'a pas de plateforme numérique publique, vous devez afficher des copies imprimées de votre plan sur l'accessibilité à la réception ou à l'accueil de vos établissements.

Vous devez également aviser le commissaire à l'accessibilité dans **les 48 heures** suivant la publication de votre plan sur l'accessibilité. Cet avis au commissaire devra inclure l'adresse URL de votre plan, l'hyperlien vers cette adresse URL ou encore les adresses postales de vos établissements où vous affichez des copies imprimées du plan si vous n'avez pas de site internet. L'avis au commissaire se fait en utilisant [Mon portail accessibilité](#).⁹

Mon portail accessibilité est une plateforme en ligne conçue pour aider les organismes à remplir les exigences qui leurs incombent en vertu de la LCA. À l'aide du portail, vous serez en mesure de :

- ▶ créer un profil organisationnel;
- ▶ échanger de façon sécurisée des renseignements avec le commissaire à l'accessibilité;
- ▶ aviser le commissaire à l'accessibilité lorsque vous publierez votre plan sur l'accessibilité, la description de votre processus de rétroaction et votre rapport d'étape;
- ▶ recevoir une confirmation de réception de l'avis, et de vous informer sur le statut des avis.

Vous devez conserver une copie de votre plan sur l'accessibilité sur votre site internet pendant 7 ans. Cette obligation s'applique également aux organismes qui n'ont pas de site internet. Si tel est votre cas, vous devez conserver des copies imprimées ou électroniques de votre plan accessible au public, et ce pour la même durée.

Dates limites

Selon la catégorie d'organisme dans laquelle vous vous classez, vous avez des délais différents pour publier votre premier plan sur l'accessibilité :

- ▶ Les organismes gouvernementaux : 31 décembre 2022;
- ▶ Les grands organismes privés (100 employés ou plus) : **1^{er} juin 2023**;
- ▶ Les petits organismes privés (10 à 99 employés) : **1^{er} juin 2024**.

Vous devez mettre à jour et publier votre plan sur l'accessibilité tous les 3 ans. Le cycle de planification et de production de rapports est établi dans le Règlement¹⁰.

PROCESSUS DE RÉTROACTION

Tel que mentionné plus haut, vous êtes également tenus de publier une description de votre processus de rétroaction d'information qui explique la manière dont vous mettez en application votre plan sur l'accessibilité et la manière dont vous éliminez les obstacles auxquels vous êtes confrontés. La LCA et son

⁹ Mon portail accessibilité | Loi canadienne sur l'accessibilité (accessibilitychrc.ca)

¹⁰ Règlement canadien sur l'accessibilité, DORS/2021-241

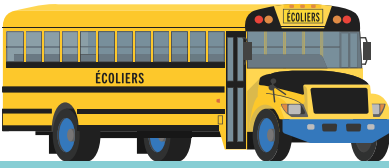
FORMATION CONTINUE EN MÉCANIQUE D'AUTOBUS ÉLECTRIQUES

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 : **CAMO ROUTE**
CENTRE SECTORIEL DE MAIND'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE DU TRANSPORT ROUTIER

En collaboration avec : **CFTR**
CENTRE DE FORMATION DU TRANSPORT ROUTIER DE SAINT-JÉRÔME

Avec la contribution financière de : **Commission des partenaires du marché du travail Québec**

Règlement exige également que vous mettiez en place un processus pour recevoir et traiter les commentaires et observations sur l'accessibilité.

Ainsi, vous devez donc établir un processus de rétroaction qui désigne une personne chargée de recevoir les observations au nom de votre organisation et qui permet aux gens de faire part de leurs observations de manière anonyme.

Vous devez publier une description de votre processus de rétroaction en même temps que votre plan initial sur l'accessibilité.

Un outil d'autoévaluation volontaire a été conçu spécifiquement pour remplir vos obligations de rétroaction et est disponible sur le site de la Commission canadienne des droits de la personne.¹¹

LES RAPPORTS D'ÉTAPE

Ces rapports visent à expliquer les progrès réalisés par votre entreprise dans la mise en œuvre de votre plan sur l'accessibilité.

¹¹ Obligations des organisations | Loi canadienne sur l'accessibilité (accessibilitychrc.ca)

Vos rapports d'étape doivent inclure:

- ▶ informations reçues dans le cadre de votre processus de rétroaction;
- ▶ manière dont votre organisation a tenu compte de cette rétroaction;
- ▶ manière dont votre organisation a consulté les personnes en situation de handicap lors de la préparation du rapport d'étape.

CYCLE DE PLANIFICATION

Chaque cycle s'étend sur une période de trois ans qui se déroule comme suit:

Première année: Plan sur l'accessibilité + processus de rétroaction;

Deuxième année: Rapport d'étape;

Troisième année: Rapport d'étape.

L'accessibilité étant une pratique permanente, à la fin de chaque cycle, un nouveau cycle commence.

CE QU'IL FAUT RETENIR



1

Si vous êtes couvert par la LCA, vous devez publier:

- ▶ un plan sur l'accessibilité;
- ▶ un processus de rétroaction;
- ▶ des rapports d'étape.

2

À cet effet, nous vous invitons à consulter les documents préparés par le gouvernement du Canada afin de vous guider dans vos nouvelles obligations:

- ▶ Site de la Commission canadienne des droits de la personne: Obligations des organisations | Loi canadienne sur l'accessibilité (accessibilitychrc.ca);
- ▶ Site du gouvernement du Canada/Emploi et développement social: Lignes directrices sur le Règlement canadien sur l'accessibilité – Module 1: les plans sur l'accessibilité (canada.ca);
- ▶ Lignes directrices sur les exigences en matière de transport en vertu du Règlement canadien sur l'accessibilité (publications.gc.ca)

RÉSERVEZ VOTRE MINIBUS ÉLECTRIQUE DÈS MAINTENANT

ecotuned
TECHNOLOGIES



MICRO BIRD G5
ÉLECTRIQUE 2024

- Capacité de la batterie : 88 kWh
- Autonomie: jusqu'à 150 km
- Propulsion par : Ecotuned
- Type de recharge : Niveau 2 & 3
- Freinage régénératif à 4 modes
- Télémétrie disponible
- Jusqu'à 28 passagers

*L'autonomie peut varier selon les conditions météorologiques ainsi que les habitudes de conduite du chauffeur.



Mise à jour législative: Nouvelles directives pour la prévention du harcèlement psychologique et de la violence à caractère sexuel en milieu de travail

Le nombre de plaintes pour harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail est en hausse. En date du 30 août, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) avait traité 4182 dossiers, comparativement à 4577 pour l'ensemble de l'année 2023 et 3934 en 2022. Le 16 septembre 2024, le ministre du Travail, Jean Boulet, a annoncé lors d'une conférence de presse à la CNESST une campagne publicitaire d'une valeur de 365 000 \$ visant à aider les employeurs et les employés à reconnaître les comportements abusifs, humiliants et nocifs.¹

D'emblée, il est essentiel de reconnaître que chaque situation est unique et il est primordial de savoir différencier les situations pouvant correspondre à du harcèlement psychologique ou sexuel des autres situations.²

En mars dernier, le ministre du Travail, Jean Boulet, a fait adopter le projet de loi no 42, soit la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*³ («Loi»). Malgré les efforts croissants pour encadrer les comportements en milieu professionnel, le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel persistent. Cette loi a pour but de prévenir et de lutter contre le harcèlement psychologique et la violence à

caractère sexuel en introduisant diverses mesures dans la législation amenant des modifications à plusieurs lois du travail.

Ses objectifs principaux sont les suivants :

- ▶ Renforcer la protection des travailleurs contre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel.
- ▶ Établir des mesures pour la prévention, la gestion des incidents et assurer les recours disponibles pour garantir la protection des victimes.

Quelle est la date d'entrée en vigueur de la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*?

La loi a été sanctionnée et est entrée en vigueur le 27 mars 2024. Suivant cette sanction, certaines obligations sont entrées en vigueur et d'autres le seront progressivement.⁴

Quelles sont les principales mesures introduites depuis le 27 mars 2024?

Les mesures suivantes sont entrées en vigueur et sont applicables depuis le 27 mars 2024 :

- ▶ La loi prévoit une seule modification au Code du travail⁵ en imposant une formation obligatoire pour les arbitres de griefs sur la violence à caractère sexuel en

¹ Harcèlement au travail | La CNESST lance une campagne de sensibilisation | La Presse

² Nous vous invitons à consulter le lien Web suivant des exemples de harcèlement au travail pour clarifier ces distinctions.

³ Ci-après le « PL42 ». Pour consulter le PL42 dans son intégralité, nous vous référons au lien Web suivant: Projet de loi n° 42, Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail - Assemblée nationale du Québec (assnat.qc.ca)

⁴ Pour connaître l'ensemble des changements apportés par le PL42 ainsi que les échéances d'entrée en vigueur, nous vous référons au lien Web suivant: Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

⁵ Code du travail, chapitre C-27

matière de harcèlement. Les conditions de cette formation sont déterminées par le ministre comme prévu à l'alinéa 2 de l'article 100.0.01.⁶

- La loi a également modifié la *Loi sur les normes du travail* (ci-après « LNT »)⁷ afin de préciser que l'obligation de l'employeur de prévenir et de faire cesser le harcèlement s'étend désormais à toutes personnes. Cette mesure élargit les responsabilités de l'employeur en matière de prévention et de cessation du harcèlement, en incluant les interactions de l'employé avec des personnes extérieures, telles que les clients, les partenaires, les fournisseurs, et autres.

81.19. Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique provenant de toute personne et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses personnes salariées une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.⁸

(Nos soulignements)

- Le PL42, clarifie **la définition** de l'expression « violence à caractère sexuel » en modifiant l'article 1 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (ci-après « LSST »)⁹ pour y ajouter la définition ci-dessous :

« **violence à caractère sexuel** » : toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre.¹⁰

- Un ajout à la LNT prévoit que les personnes dénonçant des situations de harcèlement bénéficient d'une protection contre les représailles. Cette modification assure la protection des employés contre des représailles de la part de l'employeur lorsqu'ils signalent des cas de harcèlement psychologique à l'encontre d'un collègue ou lorsqu'ils participent au traitement d'un tel signalement ou plainte.

L'article 122 de la LNT est modifié par l'insertion du paragraphe 2.1° suivant :

À cet effet, il est interdit à l'employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer une personne salariée, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction :

2.1° pour le motif que la personne salariée lui a fait un signalement concernant une conduite de harcèlement psychologique commise envers une autre personne ou a collaboré au traitement d'un signalement ou d'une plainte portant sur une telle conduite.¹¹

- **Délais de réclamation :** Depuis le 27 mars 2024, le délai pour déposer une réclamation pour une lésion professionnelle causée par ce harcèlement psychologique est calculé à partir du jour de la décision du Tribunal administratif du travail.¹² Ce délai s'applique dans les cas où le tribunal considère qu'il est probable que le harcèlement ait causé une lésion professionnelle et il réserve sa décision en conséquence, dans la mesure où la CNESST n'a pas encore reçu de réclamation ou d'avis d'option pour cette lésion à la date de la décision.
- **Octroi de dommages et intérêts punitifs :** Le Tribunal administratif du travail peut désormais ordonner à l'employeur de verser des dommages et intérêts punitifs à la personne salariée victime de harcèlement psychologique.¹³

⁶ *Ibid.*, art. 100.0.01.

⁷ *Loi sur les normes du travail*, chapitre N-11

⁸ *Ibid.*, art. 81.19

⁹ *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, chapitre S-2.1

¹⁰ *Ibid.*, article 1

¹¹ LNT, article 122, paragraphe 2.1°

¹² *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, chapitre A-3.001 art. 272.1

¹³ LNT, art. 123.15, paragraphe 4.1°

Quelles obligations devront respecter les employeurs à partir du 27 septembre 2024 :

À partir du 27 septembre 2024, les obligations des employeurs incluent :

- ▶ **La révision des politiques internes :** Mise à jour des politiques pour se conformer aux exigences légales. Un modèle de politique ainsi qu'une aide à la rédaction sont disponibles sur le site de la CNESST.¹⁴

L'article 81.19 LNT vient préciser le contenu que la politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique doit prévoir, à savoir :

- ▶ Les méthodes et les techniques utilisées pour identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique, dont un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.
- ▶ Les programmes d'information et de formation spécifiques à la prévention du harcèlement psychologique qui sont offerts aux travailleuses et travailleurs ainsi qu'aux personnes désignées par l'employeur pour la prise en charge d'une plainte ou d'un signalement.

- ▶ Les recommandations concernant les conduites à adopter lors de la participation aux activités sociales liées au travail.
- ▶ Les modalités applicables pour faire une plainte ou un signalement à l'employeur ou pour lui fournir un renseignement ou un document, tout comme l'information sur le suivi qui doit être donnée par l'employeur.
- ▶ Le nom des personnes désignées pour recevoir et prendre en charge les plaintes ou les signalements.
- ▶ Les mesures visant à protéger les personnes concernées par une situation de harcèlement psychologique et celles qui ont collaboré au traitement d'une plainte ou d'un signalement portant sur une telle situation.
- ▶ Le processus de prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique, dont le processus applicable lors de la tenue d'une enquête par l'employeur;
- ▶ Les mesures visant à assurer la confidentialité :
 - D'une plainte
 - D'un signalement
 - D'un renseignement
 - D'un document reçu

¹⁴ Pour tous les détails, nous vous référons au lien Web suivant : [Politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)



Gestionnaire du programme d'assurance collective pour la Fédération des Transporteurs par Autobus

ASSURANCE COLLECTIVE

Profitez d'un programme unique dans l'industrie avec un régime répondant à vos préférences et à votre budget.

Communiquez avec votre spécialiste :

Yves Couture B.A.A.

Groupe Conseil Giguère et Fréchette

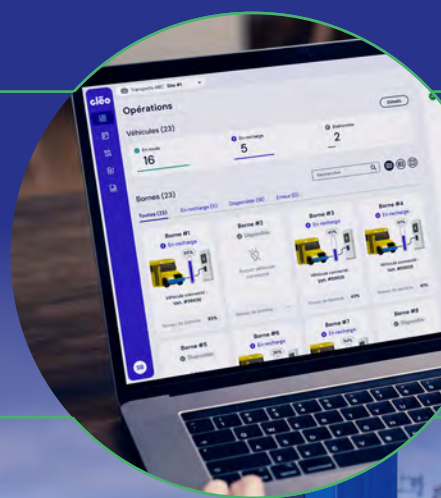
1-888-686-3264 poste 32

ycouture@gcgf.qc.ca

Comment réussir votre processus d'électrification?

- 1 Magasiner vos véhicules électriques
- 2 Confier leur recharge à l'équipe Cléo

Faites confiance à notre service clés en main pour assurer la recharge de vos véhicules et à notre plateforme intelligente pour réduire vos coûts.



Parlez-nous
de votre projet

1 855 918-1726
www.cleo.eco

cléo

- Les mesures visant à assurer la confidentialité des documents rédigés ou obtenus dans le cadre de la prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique, dont le délai de conservation doit être d'au moins 2 ans.¹⁵

Elle prévoit également la possibilité pour les parties de **s'entendre sur la levée de l'obligation de confidentialité** lors d'un règlement, avec l'ajout de l'article 123.17 LNT.

Voici les changements apportés à la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* (ci-après «LATMP») ¹⁶:

- De nouvelles présomptions pour faciliter la reconnaissance des lésions professionnelles en introduisant des présomptions en faveur des salariés et l'extension du délai de réclamation à 2 ans au lieu de 6 mois.
- L'article 80 de la LATMP sera également modifié en y ajoutant une augmentation des indemnités de remplacement de revenu pour les travailleurs étudiants âgés de 18 ans ou moins.

¹⁵ [Politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)

¹⁶ *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, chapitre A-3.001

- **L'ajout de sanctions pour atteinte à la confidentialité:** La LATMP prévoit l'application de sanctions en cas de violation de la confidentialité des dossiers des travailleurs. Les sanctions visent l'employeur, la personne qu'il autorise et le professionnel ou la professionnelle de la santé qu'il désigne.

Conclusion

Cette législation marque une avancée vers une meilleure protection des salariés contre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail. Il est essentiel de se préparer aux nouvelles exigences pour assurer non seulement la conformité, mais aussi un environnement de travail plus sûr et respectueux. En adoptant ces mesures, vous contribuerez à créer un environnement de travail sain, sécuritaire et respectueux pour vos employés.

Nos membres peuvent consulter un modèle de politique actualisé sur notre site internet, dans la zone membre, section « Info membre », sous « Info RH », puis « Politiques d'entreprise » et « Politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique ou sexuel ».¹⁷

¹⁷ [Fédération des transporteurs par autobus \(federationautobus.com\)](#)

CE QU'IL FAUT RETENIR



- 1** **Entrée en vigueur des dispositions réglementaires:** Les mécanismes de prévention et de participation en établissement devraient être mis en place au plus tard le 6 octobre 2025.
- 2** **Identification des risques psychosociaux:** La violence à caractère sexuel doit désormais être prise en compte dans l'évaluation des risques psychosociaux liés au travail, incluant spécifiquement les risques associés à ce type de violence.
- 3** **Intégration obligatoire de la politique:** La politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique doit être intégrée dans le programme de prévention ou le plan d'action de l'établissement.

Autobus Vausco a fait confiance à 7Gen pour les accompagner dans l'électrification de leur flotte.



Nous avons débuté l'électrification de notre flotte avec 2 bus et nous voulions préparer une base solide pour accueillir les suivants.

7Gen nous a offert une solution clé en main qui débutait par la sécurisation de notre architecture de recharge tout en la rendant éligible pour la production de crédits carbone.

Nous avons apprécié le modèle de « recharge comme un service » qui a optimisé notre trésorerie tout en offrant des services essentiels comme une supervision et un support à distance.

Merci à l'équipe de 7Gen qui a géré notre projet en collaborant efficacement avec notre électricien local tout au long du projet.

Nous nous sentons mieux préparés pour l'intégration de nouveaux bus électriques.

- **Caroline Vallée, PDG de Vausco**

Vous avez des questions concernant l'électrification de votre flotte ? Faites comme Vausco et contactez-nous au bus@7gen.com ou appelez Fred au 514-776-8902.



7GEN

Offre Consortium



Passez à l'électrique dès maintenant !

7Gen vous propose une solution de financement simple et clé en main pour électrifier votre flotte en toute confiance.

Vous obtenez :

- ✓ L'étude de faisabilité et de planification;
- ✓ Les véhicules et les bornes;
- ✓ Les travaux d'installation;
- ✓ La maintenance et le logiciel de recharge;
- ✓ La formation de vos opérateurs;
- ✓ La gestion des crédits carbone.

Et tout ceci en 1 paiement mensuel abordable



**M^e Marianne Poliquin, CRHA**

En collaboration avec Elsa Bouchard | Anne-Marie Saucier-Arseneault

Systèmes de télémétrie-GPS

comme outils de prévention et de surveillance

1. L'affaire Hydro-Québec

Dans la récente affaire *Hydro-Québec et Syndicat des employé-e-s de techniques et de bureau d'Hydro-Québec (SCFP-FTQ, section locale 2000)*¹, un arbitre s'est prononcé sur le droit d'un employeur d'installer des systèmes de télémétrie-GPS sur chacun de ses véhicules de compagnie afin de recueillir des données sur leur vitesse. Considérant la nature des données récoltées par ces systèmes, leur utilisation et l'objectif poursuivi par l'employeur, l'arbitre conclut que l'installation de tels systèmes ne constituait pas une condition de travail abusive et qu'elle ne portait pas atteinte à la vie privée de ses salariés.

Cette décision apporte un éclairage intéressant sur les enjeux liés à l'usage de systèmes de télémétrie-GPS comme outils de prévention et de surveillance lorsque des salariés se déplacent avec des véhicules de compagnie dans le cadre de leurs fonctions.

a. Les faits

Le plaignant est employé par Hydro-Québec depuis 1988 à titre d'agent, relevé de terrain. Dans le cadre de ses fonctions, il se déplace avec un véhicule de service, lequel est muni d'un dispositif de télémétrie-GPS. Le plaignant sait que le véhicule est muni d'un tel dispositif et que l'employeur est alerté lors des dépassements des limites de vitesse.

L'employeur installe de tels systèmes sur ses véhicules de compagnie pour atteindre principalement deux objectifs :

1. la protection des personnes (employés ou public), notamment par la réduction des risques d'accident découlant des excès de vitesse;
2. la protection de la propriété de l'employeur (véhicules), puisque les données récoltées permettent notamment d'optimiser et de prolonger la vie des véhicules par un meilleur suivi concernant leur entretien et la prévention de l'usure prématurée.

Le 1^{er} juin 2021, le dispositif installé sur le véhicule que conduit le plaignant enregistre une vitesse de 130 km/h, alors qu'il circule sur une autoroute où la limite est fixée à 100 km/h. Après vérification de la justesse des données récoltées, l'employeur impose au plaignant une sanction disciplinaire correspondant à une (1) journée de suspension sans solde pour conduite non sécuritaire. Il s'agit d'une première sanction pour ce travailleur, qui possède un dossier disciplinaire vierge.

b. Le litige

À la suite de cet événement, le syndicat dépose un grief demandant l'annulation de la sanction, le retrait de la mesure disciplinaire et le remboursement du salaire perdu, avec pleine compensation monétaire pour tous les dommages et préjudices subis.

Lors de l'audience, le tribunal d'arbitrage autorise le syndicat à amender son grief afin d'y inclure une demande de dommages punitifs découlant d'une atteinte à la vie privée. Par ailleurs, le syndicat est d'avis que les systèmes de télémétrie-GPS constituent une surveillance constante et donc une condition de travail déraisonnable au sens de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

¹ 2024 QCTA 211.

c. Les motifs de l'arbitre

i. La condition de travail injuste et déraisonnable

Après avoir fait mention qu'en général, «la jurisprudence arbitrale reconnaît qu'une surveillance constante ou continue par caméra ou en audio d'un travailleur, durant sa prestation de travail, constitue une condition de travail déraisonnable», l'arbitre indique que ce n'est pas le cas en l'espèce.

En effet, la surveillance effectuée par les systèmes de télémétrie-GPS de l'employeur est uniquement dirigée à l'égard des véhicules. Seules les situations où une vitesse de 120 km/h est atteinte pendant plus de trente (30) secondes sont signalées. Ainsi, ce n'est que lors d'un incident bien défini par les paramètres du système et lié à la vitesse du véhicule que des données dépersonnalisées sont enregistrées, analysées et transmises au directeur responsable du véhicule. Ce n'est qu'à cette dernière étape que l'utilisateur est identifié par le directeur afin d'assurer un suivi auprès de ce dernier. Pour ces raisons, le tribunal en vient à la conclusion qu'il ne s'agit pas d'une surveillance constante et continue et, par conséquent, d'une condition de travail contraire à la loi, injuste ou déraisonnable.

ii. L'atteinte à la vie privée

Quant à l'atteinte à la vie privée, l'arbitre rappelle que la protection de la vie privée au travail est limitée, hormis les situations concernant les toilettes ou les salles de repos. En l'espèce, les informations transmises par le système de télémétrie-GPS sont dépersonnalisées et ne contiennent aucune information sur le travailleur au volant d'un véhicule. Seules les informations vérifiées et validées concernant un excès de vitesse sont transmises au directeur pour en assurer un suivi et sensibiliser le conducteur aux risques d'accident. Ces informations proviennent directement du véhicule et sont limitées aux objectifs de protection des personnes et des véhicules. À la lumière de ces faits, le tribunal détermine que le système de télémétrie-GPS installé sur le véhicule de service du plaignant ne constitue pas une condition de travail qui porte atteinte à sa vie privée.

iii. La justesse de la sanction disciplinaire imposée

Finalement, relativement à la mesure disciplinaire imposée au plaignant, l'arbitre indique que la suspension d'une (1) journée constitue une

mesure inadéquate et disproportionnée dans les circonstances puisque l'employeur n'a pas tenu compte des facteurs atténuants, tels que son dossier disciplinaire vierge, le fait qu'il s'agit d'un premier incident de cette nature qui le concerne et ses trente-trois (33) ans d'ancienneté. De l'avis du tribunal, l'employeur aurait dû suivre la procédure de gradation des sanctions contenue dans son plan de suivi des dépassements de limite de vitesse. Ainsi, la suspension est remplacée par un avis écrit, jugé comme étant une mesure juste et raisonnable pour sensibiliser le travailleur aux risques reliés à un excès de vitesse.

À cet effet, des nuances s'imposeront en fonction de la nature de la surveillance, du contexte de l'entreprise et des objectifs poursuivis. Il convient de s'y attarder brièvement.

2. Les enseignements de la jurisprudence en matière de dispositifs de surveillance

a. Le système DriveCam dans le domaine des transports

Plusieurs décisions traitent des systèmes nommés DriveCam, lesquels sont souvent installés dans l'habitacle de camions-remorques, et comprennent des caméras qui captent en permanence les images et les sons à l'intérieur de la cabine comme à l'extérieur du camion. En cas d'incident, seule une séquence de 12 secondes est enregistrée – soit 8 secondes avant et de 4 secondes après l'incident – et est envoyée aux analystes du fabricant des systèmes DriveCam. Ces analystes attribuent une cote de dangerosité à l'incident et rédigent un rapport pour l'employeur.

La jurisprudence varie selon la nature des matériaux ou des biens transportés. Par exemple, dans l'affaire *Teamsters Québec, section locale 106 et Linde Canada Limitée*², l'arbitre devait décider si l'utilisation des systèmes DriveCam contrevenait au droit à la vie privée des travailleurs ou s'il s'agissait de l'exercice légitime du droit de direction de l'employeur. Il est à noter que l'employeur faisait le transport de matières dangereuses, ce qui comportait des risques aussi bien pour les travailleurs que pour le public en général en cas d'accident.

Après avoir analysé la jurisprudence soumise par les parties, l'arbitre a indiqué qu'un exercice d'équilibre devait être effectué dans chaque cas pour déterminer si l'installation d'une caméra de surveillance brime le droit à la vie privée des

² 2014 QCTA 943.

salariés ou leur droit à des conditions de travail justes et raisonnables, lesquels ne sont pas absolus. Il faut notamment tenir compte :

- ▶ des raisons qui ont motivé la décision de l'employeur d'installer le système de surveillance;
- ▶ du positionnement de la caméra;
- ▶ des règles concernant le visionnement des images enregistrées par le système;
- et
- ▶ de l'utilisation que l'employeur souhaite en faire.

En l'espèce, il a été déterminé que l'employeur poursuivait un but légitime en installant les systèmes DriveCam, soit celui d'assurer une conduite sécuritaire des véhicules par la détection des comportements ayant lieu au moment d'incidents présentant un risque d'accident. En effet, tout employeur possède une obligation positive d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés et du public en général.

L'arbitre a également déterminé que le moyen de surveillance choisi par l'employeur avait un lien rationnel avec le but poursuivi, soit celui d'assurer de manière permanente la plus grande sécurité possible dans la conduite de véhicules transportant des matières dangereuses. En l'espèce, il s'agissait d'hydrogène liquide ou gazeux. La conduite sécuritaire des camions est la plus grande responsabilité qui incombe aux chauffeurs, puisque leurs véhicules sont des « bombes ambulantes ». De plus, leur marge d'erreur est mince et, en cas d'accident, ils pourraient y laisser leur vie, voire celle de plusieurs personnes se trouvant dans les environs. Pour ces raisons, l'utilisation du système DriveCam était raisonnable dans les circonstances.

Or, certaines décisions dans le domaine du transport alimentaire ont plutôt déterminé que le système DriveCam portait atteinte à la vie privée des salariés et constituait une condition de travail déraisonnable. Par exemple, dans la décision *Syndicat des travailleurs et travailleuses de Sysco-Québec-CSN et Sysco Services alimentaires du Québec*³, l'arbitre a conclu que l'employeur n'avait pas démontré la nécessité

d'une surveillance constante des conducteurs, ajoutant que le motif de prévention n'était pas suffisant en l'absence de preuve de problèmes de sécurité affectant les conducteurs de camions dans ce secteur d'activité.

b. D'autres types de dispositifs de surveillance

Les enjeux du respect au droit à la vie privée des salariés et à des conditions de travail justes et raisonnables se sont manifestés dans d'autres secteurs d'emploi. Par exemple, dans le domaine carcéral⁴, un arbitre en est venu à la conclusion que l'utilisation de caméras de surveillance ne violait pas les droits fondamentaux des salariés. En effet, le système de surveillance était connu de tous les salariés, ces derniers n'apparaissaient que quelques minutes par jour sur les caméras, et le but n'était pas d'évaluer leur performance. Plutôt, les caméras servaient à la surveillance des lieux, et l'employeur ne prenait connaissance des bandes vidéo que lorsqu'un incident était rapporté.

De même, l'installation dans une usine de caméras de surveillance dans les toilettes a été reconnue comme justifiée pour un employeur qui tentait de découvrir lequel de ses salariés bouchait continuellement les toilettes avec du papier hygiénique⁵. Dans ce cas spécifique, l'arbitre a conclu à une situation de nécessité, l'employeur étant dans l'impossibilité d'agir autrement.

3. Conclusion

En somme, les violations du droit à la vie privée et à des conditions de travail justes et raisonnables protégées par la *Charte* peuvent prendre diverses formes. Nous avons vu que, même si l'expectative de vie privée est réduite sur les lieux et les ordinateurs de travail, il incombe aux employeurs de rester prudents lorsqu'ils mettent en place des dispositifs de surveillance. Un employeur vigilant devra trouver l'équilibre entre les enjeux opérationnels de son entreprise, son droit de gérance et la protection de la santé et de la sécurité de ses salariés avec leurs droits fondamentaux à la vie privée et à des conditions de travail justes et raisonnables.

³ 2016 QCTA 455.

⁴ Gouvernement du Québec (Sécurité publique) et Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec, D.T.E. 2010T-758 (T.A.).

⁵ Bombardier Inc. Canadair c. Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'Aérospatiale, loge d'avionnerie de Montréal, loge 712, CTC/FTQ, [1996] T.A. 251.

La NOUVELLE génération !

LIONC

avec Batterie LION,
autonomie de **257 km**.



Tension plus élevée



- Amélioration de l'autonomie maximale : **jusqu'à 257 km**
 - 2 blocs-batteries = 140 kWh — jusqu'à 177 km.
 - 3 blocs-batteries = 210 kWh — jusqu'à 257 km.
- Amélioration de la vitesse de recharge : de 50 kWh à 100 kWh.



Plus de puissance

- Puissance maximale = 365 kW **(+115 kW)**.
- Couple maximale = 2860 Nm **(+360 Nm)**.



Bloc-batterie spécifiquement conçu pour les autobus Lion

- Amélioration de la protection contre l'emballement thermique.



Batteries refroidies par liquide (vs. réfrigérant dans la version précédente)

- Facilité d'entretien.
- Vie de la batterie plus longue.



Système opérationnel multiplex

- Contrôle accru des systèmes du véhicule.
- Amélioration du diagnostic et de la logique du véhicule.



Amélioration du design du tableau de bord

- Meilleure accessibilité de la console.
- Plus d'espace pour les jambes.
- Conception générale simplifiée.
- Meilleure visibilité.



Procurez-vous vos autobus scolaires
100 % électriques Lion dès maintenant !



LION ÉLECTRIQUE

thelionelectric.com/fr

450 432-5466 | 1 855 546-6706

**SABINA SAMPERI**

Conseillère en prévention – ergonome

À la rentrée, on découvre **la planification pluriannuelle en prévention-inspection (PPPI), volet santé et sécurité du travail de la CNESST**

La CNESST a défini de nouvelles cibles de tolérance zéro ainsi que de nouveaux risques dans sa planification pluriannuelle en prévention-inspection (PPPI) 2024-2027. Certaines de ces cibles sont présentes dans votre environnement de travail, accompagnées de nombreux risques prédominants et émergents, connus ou avérés. Étant donné l'importance de les identifier, de les prioriser et de mettre en place des mesures de prévention, nous vous présentons dans cet article les risques prioritaires, illustrés par des exemples concrets propres à votre milieu de travail. Consultez le tableau synthèse de la CNESST :

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/tableau-synthese-planification-pluriannuelle-2024-2027.pdf>

Qu'entend-t-on par cible de tolérance zéro?

”

Il s'agit de priorités ciblant des dangers considérés comme inacceptables, dont les conséquences peuvent être graves.

Qu'entend-t-on par risque prédominant?

”

Ce terme désigne les priorités découlant d'analyses statistiques, révélant que ces risques sont encore trop présents et causent de nombreux accidents.

Qu'entend-t-on par risque émergent, avéré ou connu?

”

La CNESST s'engage à surveiller l'évolution de ces risques afin de soutenir la mise en place de mesures de prévention adéquates.

Qu'entend-t-on par clientèles particulières?

”

Cela fait référence aux personnes présentant des facteurs de vulnérabilité susceptibles d'augmenter leur risque de subir une lésion professionnelle, telles que les jeunes et les personnes immigrantes.

Savez-vous où se trouvent les risques dans votre milieu de travail?

Les risques mis de l'avant par la CNESST dans sa PPPI 2024-2027 peuvent se trouver à divers endroits, notamment dans les véhicules et dans la cour, dans l'atelier de mécanique et dans les bureaux de votre entreprise. Une variété de postes sont touchés dans ces différents secteurs. Dans ce contexte, il est normal de se sentir dépassé et de ne pas savoir par où commencer. La stratégie que nous proposons consiste à découper le travail en morceaux plus petits et à former des équipes de travail spécialisées. Cette approche engendre une coopération travailleurs-gestionnaires qui facilite le travail et augmente son efficacité. Afin de découvrir les risques propres aux trois départements, le véhicule et la cour, l'atelier de mécanique et les bureaux, scanner les codes QR.

Quels sont les risques dans le véhicule?

La PPPI de la CNESST fait ressortir trois risques prédominants et un risque émergent, avéré ou connu qui se résument comme suit pour les personnes travaillant dans le transport scolaire.

Les risques prédominants

1. Les risques ergonomiques

Un poste de conduite mal ajusté dans un véhicule peut poser un risque pour la santé. Une personne adoptant une posture contraignante tout au long de son quart de travail peut développer des troubles musculosquelettiques (TMS). Ce problème, qui s'installe progressivement en exerçant une contrainte quotidienne sur le corps, peut toutefois être évité grâce à un ajustement optimal du poste de conduite. Cette mesure simple mais efficace est essentielle pour prévenir l'apparition des TMS.

2. Les chutes de même niveau

Les chutes se produisent principalement lors des rondes de sécurité ou en montant et descendant les marches. Ces accidents, qui peuvent entraîner des blessures plus ou moins graves, sont évitables grâce à l'adoption de mesures de prévention simples.

Il est conseillé de transporter les effets personnels dans un sac afin de pouvoir monter les marches de l'autobus en maintenant toujours trois points d'appui : deux mains sur les mains courantes et un pied sur la marche. Lorsque la neige commence à tomber, il est temps de s'outiller de chaussures à semelles antidérapantes, de crampons, d'une petite pelle et d'abrasif. La prévoyance peut éviter une chute.

3. Les risques psychosociaux liés au travail

La personne qui conduit un autobus scolaire peut être confrontée à des situations de violence, de harcèlement ou à des événements traumatiques dans le cadre de son travail. Les risques

psychosociaux peuvent être gérés en mettant en place une politique contre la violence et en offrant un soutien aux membres du personnel. Deux piliers sont à mettre en place dont une formation sur la gestion de la violence dans les véhicules et un programme d'aide aux employés.

Les risques émergents, avérés ou connus

1. Les risques liés à la sécurité

Le renouvellement du parc d'autobus avec des véhicules électriques comporte certains risques qui peuvent être contrôlés en mettant en place des procédures provenant du manuel d'instructions du fabricant, notamment pour la recharge des batteries.

Formations, outils et conseils assistances techniques



Quels sont les risques dans l'atelier mécanique ?

Dans l'atelier mécanique il y a plusieurs catégories de risques, incluant deux cibles de tolérance zéro, trois risques prédominants, ainsi qu'un risque qualifié d'émergent, avéré ou connu.

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



Les cibles de tolérance zéro : Nouveautés

1. Exposition au monoxyde de carbone (CO)

L'exposition au monoxyde de carbone (CO) représente un véritable risque pour les mécaniciens. Les moteurs à combustion peuvent polluer l'air et entraîner des intoxications. Ce risque est accru en hiver si la ventilation est insuffisante. Les moteurs à combustion sont utilisés dans diverses machines et outils, tels que les génératrices, les chauffages d'appoint, les compacteurs, les plateformes élévatrices, les chariots élévateurs et les véhicules lourds.

Pour prévenir les intoxications, il est essentiel :

- ▶ D'installer des détecteurs de CO
- ▶ D'assurer une ventilation adéquate des lieux
- ▶ D'utiliser des systèmes d'évacuation mécanique des gaz d'échappement des véhicules en fonctionnement
- ▶ D'opter pour des outils ou appareils non polluants (comme les modèles électriques)
- ▶ Si possible, de placer certains moteurs à l'extérieur de l'atelier.

Identifier les véhicules, équipements et outils alimentés par des moteurs à combustion interne et appliquer les mesures préventives appropriées, individuellement ou en combinaison, améliorent la sécurité au travail.

Les risques prédominants

1. Les risques ergonomiques

Les efforts excessifs liés à la manutention de charges lourdes peuvent être réduits par l'utilisation d'outils d'aide à la manutention, le pont roulant, la chèvre de soulèvement, le diable, le lève roue, etc.

Les postures contraignantes sont souvent à l'origine de troubles musculosquelettiques. L'aménagement de l'espace de travail est essentiel pour le maintien d'une posture ergonomique durant le travail. Conjointement, la prévention peut se faire en offrant une formation sur les principes de manutention manuelle, qui explique et permet aux mécaniciens de faire les bons choix pour se garder en santé.

Un aménagement ergonomique des zones d'entreposage des pièces permet également de réduire les efforts physiques nécessaires lors de leur manutention.

2. Le risque d'exposition au bruit

Pour minimiser l'impact du bruit sur l'audition, il est important d'utiliser des protecteurs auditifs. Ces équipements de protection individuelle doivent être portés lorsque le bruit atteint 85 décibels ou plus. Ils sont efficaces s'ils sont portés, ajustés et entretenus correctement. Parce que le bruit est variable et imprévisible dans l'atelier, il est essentiel de les porter en continu.

Faire des choix qui éliminent le bruit à la source est un moyen de prévention à privilégier. Réviser les politiques d'achat pour choisir des outils moins bruyants et procéder à l'isolation (coffrage) des moteurs pour diminuer le bruit dans l'environnement de travail.

3. Les risques de chute de hauteur à partir d'une échelle

NOUVEAUTÉ

Inspecter régulièrement les échelles et les escabeaux, veiller à maintenir trois points d'appui en montant et en descendant. Utiliser une plateforme élévatrice ou une cage à chariot élévateur pour entreposer des charges en hauteur.

Les risques émergents, avérés ou connus

NOUVEAUTÉ

Véhicules électriques

1. Cible de tolérance zéro électrisation exposition à de l'énergie électrique non contrôlée

Élaborer des procédures de cadenassage lors de l'exécution de tâches d'entretien et de réparation.

Formations, outils et conseils assistances techniques





Quels sont les risques dans les bureaux?

Les risques prédominants dans les bureaux sont de nature ergonomique et psychosociale. Le télétravail est une nouveauté dans les risques émergents avérés ou connus.

Les risques prédominants

1. Risques Ergonomiques

Dans les bureaux, les postes de travail informatisés sont souvent associés à des troubles musculosquelettiques (TMS). Il est crucial de sensibiliser le personnel à l'importance d'un ajustement correct de son poste de travail. Si cette mesure n'est pas suffisante et les TMS persistent, un ergonome peut évaluer le poste de travail et fournir des recommandations appropriées.

2. Les risques psychosociaux liés au travail

Les risques psychosociaux au travail englobent divers aspects, notamment la violence, le harcèlement et l'exposition à des événements potentiellement traumatisants. Ces derniers touchent principalement les personnes qui conduisent un autobus scolaire. Élaborer une politique contre la violence et le harcèlement au travail, former le personnel et offrir le programme d'aide aux employés sont des moyens solides de prévenir ce risque.

Risques émergents avérés ou connus

1. Télétravail

Le télétravail représente un nouveau domaine de risques à considérer. L'employeur doit veiller à ce que les postes de télétravail soient exempts de risques. L'élaboration d'une politique spécifique et la réalisation d'une analyse ergonomique des postes en télétravail sont essentielles pour garantir leur sécurité, même à distance.

NOUVEAUTÉ

Formations, outils et conseils assistances techniques



Pour être au courant,
inscrivez-vous
à nos infolettres

C'est l'fun à lire:



C'est l'fun à lire – Transport scolaire:



Veille SST:





KARINE PARENT

Coordonnatrice événements et communications

Bienvenue Québec, un événement d'affaires international

Depuis 36 ans, la Fédération des transporteurs par autobus organise la Bourse touristique Bienvenue Québec, un événement d'affaires international incontournable, reconnu comme le plus grand rassemblement annuel de l'industrie touristique de l'Est du Canada pour la promotion et la commercialisation de la destination.



L'édition a eu lieu les 28, 29 et 30 octobre 2024, au Centre des Congrès de Québec. Pendant trois jours, à travers une formule de speed-meeting, le parquet de la bourse a facilité les échanges et négociations entre agences de voyages, réceptifs, voyageurs internationaux et fournisseurs de produits et services touristiques, stimulant ainsi la croissance de l'industrie touristique québécoise. En plus d'offrir une visibilité exceptionnelle à la province, cet événement a généré des retombées économiques significatives.

La Fédération est fière de contribuer à la promotion du Québec en tant que destination touristique authentique, attrayante et de qualité, tout en mettant en valeur ses principaux attraits

sur la scène internationale. Cet événement a également offert une opportunité unique à nos membres transporteurs nolisés-touristiques spécialisés dans les voyages de groupe pour renforcer la fidélité de leur clientèle.

Nouveauté 2024: Cette année, la Fédération a invité tous les participants à un petit-déjeuner d'ouverture. Les membres du conseil d'administration ainsi que nos partenaires transporteurs assurant le service de navettes étaient également conviés. Un grand merci à Autobus Fleur de Lys, Autocar Chartrand, Autocar Excellence, Autobus Transco (1988) inc., Groupe Autocar Jeannois, Groupe Bell-Horizon, Limotour et Unitours pour leur précieuse collaboration.

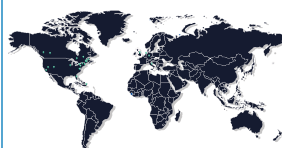
En quelques chiffres

26 % de nouveaux acheteurs



131 délégués acheteurs nationaux (34 %) et internationaux (66 %)

Provenance des acheteurs :



25 % États-Unis

5 % International (Allemagne, Italie, Pays-Bas, Porto Rico, UK)

35 % Canada hors-Québec



223 vendeurs, dont **73 %** de fournisseurs Québécois répartis dans **19** régions touristiques



Amédée Plante
Président - 1961 à 1989
Président-fondateur
d'Amédée Plante et Fils Inc.
Acquiert son premier
autobus en 1961.



Yvon Plante
Président - 1989 à 2016
Fils d'Amédée Plante.
Devient président de
l'entreprise en 1989.



Philippe Plante
Président - Depuis 2016
Fils d'Yvon Plante.
Sait depuis l'âge de 8 ans
que son avenir sera chez
Autobus Plante.

Un transfert d'entreprise familiale en douceur

Philippe Plante
Autobus Plante inc.

***Philippe, pouvez-vous nous raconter
comment tout a commencé pour vous
dans l'entreprise familiale?***

J'avais 21 ans quand j'ai acheté l'entreprise familiale de transport scolaire en 2016. Je devenais ainsi le plus jeune propriétaire d'une entreprise de transport scolaire. Je savais que je prenais la relève de quelque chose de spécial, fondé par mon grand-père Amédée en 1970. Il a commencé avec rien du tout en achetant son premier autobus en 1961, mais il a incorporé l'entreprise et bâti une portion du garage en 1970.

***Quel rôle a joué votre père dans l'évolution de
l'entreprise avant que vous ne preniez le relais?***

Mon père, Yvon, a commencé à travailler avec son propre père en 1970. À partir de ce moment, l'entreprise comptait 10 autobus scolaires. Ils ont effectué plusieurs petites acquisitions, puis mon père a acheté la compagnie en 1989, lorsque l'entreprise comptait 23 circuits scolaires.

***Est-ce que vous saviez dès le début que vous
vouliez prendre la relève?***

En fait, oui! Déjà en maternelle, quand mon enseignante nous a demandé de dessiner notre métier de rêve, tous les enfants dessinaient des pompiers, policiers, super-héros, mais moi, j'ai dessiné un bus scolaire et dit que je serai propriétaire d'une compagnie de transport scolaire! De plus, je me souviens qu'en 5-6^e année au primaire, mon père a reçu une offre de rachat, et lorsqu'il nous a annoncé qu'il l'envisageait, je me suis mis à pleurer en disant que c'était mon rêve de poursuivre la tradition familiale.



Comment avez-vous commencé à travailler dans l'entreprise?

Comme plusieurs dans notre industrie, j'ai commencé par laver les autobus pendant les vacances d'été, alors que j'étais encore au secondaire. Après un certain temps, j'en avais assez de cette tâche, donc je suis devenu aide-mécanicien le temps d'un été. Ensuite, je voulais passer à l'étape supérieure, et c'est alors que mon père m'a proposé de poursuivre mon apprentissage dans les bureaux. Je m'en allais au cégep à l'époque, en comptabilité de gestion, donc cela me permettait de mettre en pratique mes connaissances tout en travaillant aux côtés de mon père.

Vous avez donc suivi une formation en comptabilité avant de vous engager complètement dans l'entreprise?

Oui, mais collégiale et non universitaire, mais j'avoue que j'ai envisagé de ne pas la terminer. Travailler sur le terrain et dans les bureaux me semblait plus enrichissant que les études théoriques. C'est mon père qui m'a encouragé à aller jusqu'au bout.

Comment s'est passée la transition avec votre père une fois que vous étiez prêt à prendre le relais?

Ce n'était pas toujours facile, surtout parce que nous avons des styles de gestion différents. Mon père avait atteint ses objectifs avec sa flotte de 23 bus et préférait maintenir le statu quo. Moi, je voyais des opportunités de croissance, notamment parce que de nombreux propriétaires

de la génération des baby-boomers envisageaient de prendre leur retraite, ce qui créait des occasions d'acquisition.

En quoi votre vision diffère-t-elle de celle de votre père?

Pour moi, les employés sont la richesse principale d'une entreprise. Bien les traiter et répondre à leurs attentes permet d'assurer leur engagement et de maintenir une bonne équipe. Mon père avait une vision plus traditionnelle, où la gestion du personnel était moins axée sur l'épanouissement individuel. C'était un autre temps, un autre contexte.

Comment s'est passé le transfert officiel de l'entreprise?

Je pensais que le transfert se ferait en plusieurs étapes, mais finalement, mon père m'a fait confiance et m'a vendu l'entière de l'entreprise en une seule transaction en 2016. Ça s'est fait plus rapidement que prévu, et je crois que c'était la meilleure décision à prendre à ce moment-là. Ça nous a permis d'avancer sans traîner de compromis ou de demi-mesures.

Où en est Autobus Plante aujourd'hui?

Aujourd'hui, nous avons une flotte de 52 autobus et 57 employés. Les défis sont nombreux, surtout avec l'électrification du transport et les incertitudes économiques actuelles, mais je reste optimiste. Comme je le dis souvent, les nuages finissent toujours par se dissiper à un moment donné pour laisser place au soleil!

Merci Philippe pour ta belle collaboration à cette entrevue et merci à ton papa d'avoir préparé et laissé place à une si belle relève!

FINANCEMENT POUR L'ACHAT D'AUTOBUS ÉLECTRIQUES

La Banque de l'infrastructure du Canada (BIC) gère désormais les demandes de financement et offre de nouveaux avantages comme suit:

Grille de financement:

- Obtenez jusqu'à 120 000 \$ pour l'achat d'un autobus AZE de classe C
- Bénéficiez d'un prêt allant jusqu'à 95 000 \$ pour un autobus de classe A

Intéressé par ce programme? Contactez-nous à aze.qc@cib-bic.ca

CIB  BIC

*Investissez dans
la mobilité durable dès maintenant!*



AGENDA 2024-2025

22-23 novembre 2024: Conseil provincial - DoubleTree by Hilton Quebec Resort à Québec

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

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



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

Sabina Samperi
M^{re} Marianne Poliquin, Elsa Bouchard,
Anne-Marie Saucier-Arseneault

Publicité

Aurélie Maynard

Conception graphique

Marie-Claude Bélanger

Crédit photo

Normand Huberdeau - NH Photographes
Depositphotos

Impression

Solisco numérix
Téléphone: 418 842-0850

Le légendaire C2 100 % électrique

Le Saf-T-Liner C2 Jouley,
la fiabilité
que vous recherchez

- Le meilleur véhicule électrique sur le marché grâce à la technologie  **PROTERRA**, qui a fait ses preuves sur plus de **32 millions de kilomètres**.
- Une **garantie de 8 ans** incluant les batteries.
- Une **autonomie de base allant jusqu'à 225 km** après recharge de 2 à 3 heures sur la borne.



Le seul et unique
VRAI VÉHICULE
100 % ÉLECTRIQUE
n'utilisant aucun
carburant – diesel
ou essence.
Un vrai véhicule **VERT!**

LE SALON DU
VÉHICULE ÉLECTRIQUE
DE MONTRÉAL



Nous y étions!

Et notre Jouley 100 % électrique a
suscité l'engouement de plusieurs visiteurs.



**Vous nous avez manqué
lors de cet événement?
Aucun souci!
Communiquez avec nous,
ce sera un plaisir de discuter
de vos besoins.**



Chez Autobus Thomas, on vous accompagne

De l'analyse de votre flotte à l'installation électrique sur votre emplacement, en passant par la demande de subvention, nous serons avec vous, et ce, avec notre légendaire service après-vente, exactement tel que vous le connaissez.

N'hésitez plus, procurez-vous le Saf-T-Liner C2 Jouley!

autobus
Thomas inc.
L'évolution en transport

Sortie 175, Autoroute 20
2275, Canadien
Drummondville (Québec) J2C 7V9
Tél. : 819 474-2700
Sans frais : 1 800 567-0971
info@autobusthomas.com

40 ans de fiabilité et ça n'est pas près de changer!

autobusthomas.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