

LE *TRANSPORTEUR*

Magazine de la Fédération des transporteurs par autobus

Édition automne 2022



JONGLER AVEC LES ENJEUX D'UNE NOUVELLE NORMALITÉ



TRAVAILLER EN FRANÇAIS:
NOUVELLES OBLIGATIONS POUR
LES EMPLOYEURS DU QUÉBEC!

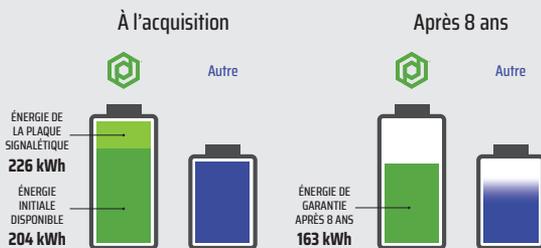
DE GÉNÉRATION
EN GÉNÉRATION...

Le légendaire C2 maintenant 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 10 ans** incluant les batteries.
- Une **autonomie de base allant jusqu'à 225 km** après recharge de 2 à 3 heures sur la borne.

Une performance inégalée



Avec Protterra, même au bout de 8 ans, **votre Jouley avalera toujours aisément les kilomètres.**

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



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





Mot du président du conseil d'administration

5

Mot du président-directeur général

8

Au courant des risques électriques dans le scolaire

11

Travailler en français :
nouvelles obligations pour les employeurs du Québec !

13

Connaissez-vous votre section 12 ? Cette trop méconnue section !

19

De génération en génération...

21

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
Edith Lebel
Stéphane Lefebvre
Tatiana M. Chaves B.

Publicité

Bélynda Ouellet

Collaborateurs

Me Alexandre Gauthier
Sabina Samperi

Conception graphique

Marie-Claude Bélanger

Impression

Solisco numérique
Tél.: 418 842-0850
Télec.: 418 842-3261



Autobus Leeds Transit

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

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 trois niveaux de batteries et distances.

- Batteries disponibles au choix de 105, 210, et 315 kWh
- Distances estimées de 110, 215, et 320 kilomètres
- Capacité de recharge en AC et DC
- Freinage régénératif à 3 niveaux
- Freins pneumatiques à disques Bendix
- Capacité V2G ou la technologie le permet
- Un réseau de concessionnaires pour vous supporter
- Options pour le chauffage.



La rétention du personnel est étroitement liée à l'ergonomie du poste de conduite et au confort de votre chauffeur.

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



50 ANS



STÉPHANE LEFEBVRE

Plan d'action 2022-23

En août dernier, les membres du conseil d'administration se sont réunis pour la tenue de leur réunion de planification annuelle.

Lors de cette réunion, les administrateurs en ont profité pour faire le bilan de la dernière année dans tous les secteurs d'activité, événements et services aux membres.

Ils en ont profité aussi pour dresser la liste des différents enjeux pour 2022-23, que ce soit pour le transport scolaire, urbain, interurbain, nolisé-touristique ou adapté.

Plus précisément, en transport nolisé-touristique, la reprise des activités se fait sentir graduellement et un des enjeux est la mise aux normes de l'ensemble de la flotte d'autocars. Les coûts importants de cette remise à niveau font en sorte que les transporteurs procèdent de façon graduelle, ce qui engendre un manque d'autobus pour répondre à la demande.

La FTA travaille avec ses partenaires MCC et OMC afin de convaincre le gouvernement fédéral de mettre en place un programme. À cela s'ajoutent les coûts de réassurance qui ont connu des hausses importantes au cours des dernières années et, évidemment, le manque de main-d'œuvre. Ce secteur ayant été arrêté pendant plusieurs mois, conséquence de la pandémie, la main-d'œuvre s'est relocalisée dans d'autres secteurs d'activité.

Afin d'être mieux outillée pour ses représentations, la FTA doit aussi se doter de statistiques et/ou de données plus actuelles et probantes sur l'état de la situation de ce secteur (nombre de transporteurs, d'autobus, les coûts d'opération, etc.).

Pour ce qui est du secteur interurbain, la reprise est plus lente pour ce type de transport. Même si les lignes principales sont en opération, les lignes dites secondaires ne fonctionnent qu'en partie selon les secteurs et l'achalandage. ►

Heureusement que les transporteurs continuent de bénéficier pour l'année en cours du Programme d'aide pour la relance des circuits (PARTIA). L'enjeu étant de s'assurer que les programmes réguliers puissent prendre la relève et assurer le maintien de toutes les lignes existantes.

Concernant ces programmes, la FTA maintient ses échanges avec le ministère des Transports afin de les voir bonifiés et améliorés et surtout de les rendre plus accessibles.

Par ailleurs, la FTA a l'intention de réactiver le plan de relance qu'elle avait déposé avant la pandémie qui tient compte de différents éléments dont l'agilité, la compétitivité et l'accessibilité de ce réseau de transport.

De plus, il y a lieu de reprendre la réflexion entreprise sur le transport collectif régional et interrégional et son financement, réflexion lancée par le MTQ. La FTA avait demandé de mettre en place un sommet ou une table de travail où tous les intervenants pourraient participer. La main-d'œuvre fait aussi partie des enjeux dans ce secteur d'activité.

Finalement, le transport scolaire n'est pas en reste pour autant. Bien que les contrats de transport scolaire soient signés pour une période de 6 ans, plusieurs enjeux demeurent. C'est le cas notamment, de l'électrification des autobus scolaires.

La FTA continue ses démarches afin que le programme d'aide pour l'acquisition soit bonifié afin de faire face aux augmentations du prix des véhicules, qu'il ne soit plus dégressif et surtout qu'il perdure dans le temps au-delà des 3 ans prévus.

C'est la même chose pour le programme concernant les coûts des installations électriques et d'achat de bornes, que la durée soit au-delà des 3 ans prévus au même titre que le programme d'acquisition.

D'ailleurs, la FTA mettra à jour l'étude réalisée par Raymond Chabot Grant Thornton sur l'impact de l'électrification de la flotte d'autobus scolaires au Québec.

À cela s'ajoutent les enjeux entourant l'autonomie des autobus scolaires électriques versus les circuits de plus grande distance en région et les réalités régionales.

Est-ce que le programme d'aide à l'exploitation et à l'acquisition mis en place par le MEQ permettra aux transporteurs scolaires de faire la transition sans trop d'impacts négatifs quant aux coûts d'opération ? Ces sujets seront abordés par le comité de travail à mettre en place par le gouvernement pour donner suite au protocole intervenu entre la FTA et le gouvernement.

Là aussi la main-d'œuvre est un enjeu majeur, malgré le programme de rétention mis en place par le MEQ, force est de constater que la problématique de la pénurie de main-d'œuvre est toujours présente.

De façon générale, la FTA continuera de faire toutes les représentations nécessaires afin d'améliorer le financement du transport scolaire.

Pour ce qui est des services aux membres mis en place par la FTA, ceux-ci sont toujours d'actualité, notamment le financement pour l'achat d'autobus « AZE » autobus à zéro émission en collaboration avec la Banque de l'infrastructure du Canada. Déjà plus d'une quarantaine de dossiers ont été analysés ou sont en analyse pour l'obtention d'un prêt pour l'achat d'autobus scolaires électriques.

Nous vous encourageons à bénéficier de ce programme, ce qui permet d'économiser sur vos frais de financement.

Le conseil d'administration s'assurera, au cours de l'année, que tout soit mis en œuvre afin de, non seulement offrir les meilleurs services, mais aussi de représenter le mieux possible notre industrie et de défendre les intérêts de tous ses membres.

Merci pour votre support et votre collaboration. ■





LUC LAFRANCE

Bilan des négociations

Lorsque vous prendrez connaissance de cet article, il y a de fortes probabilités que les transporteurs scolaires aient signé presque en totalité leurs contrats de transport pour les prochaines années. Il faut dire que depuis avril dernier, le dossier a évolué énormément et plusieurs événements ont marqué ces négociations.

On se rappelle qu'en avril l'indexation prévue était seulement de 3,4 % et qu'aucune mesure exceptionnelle n'était prévue, seul le volet électrification bénéficiait d'une aide à l'exploitation et à l'acquisition.

S'en sont suivis plusieurs échanges avec le ministère de l'Éducation pour en arriver à un nouveau projet de règles budgétaires qui a été présenté lors de l'assemblée générale annuelle des membres en juin, et on se souvient du résultat!

À cette période, le MEQ était convaincu que les mesures mises en place répondraient aux attentes et aux besoins de l'industrie et que les contrats se signeraient avant la mi-juillet. À la fin de ce mois, réalisant que les contrats de transport scolaire ne se signaient pas, le MEQ nous a interpellés à nouveau, mais encore une fois, sans que l'on réussisse à mettre en place des mesures adéquates.

Si bien que c'est le Conseil du trésor, par le biais du négociateur en chef adjoint du gouvernement, qui a repris le dossier, ce qui a permis la signature d'un protocole d'entente entre le gouvernement et la Fédération des transporteurs par autobus. La signature de ce protocole d'entente avec le gouvernement représente une première dans l'histoire du transport scolaire.

Sans entrer dans les détails de ce protocole, la FTA a fait des gains importants; entre autres par la mise en place d'un comité de travail formé de quatre représentants de la FTA, deux du ministère de l'Éducation, un de la Fédération des centres de services scolaires et un du Secrétariat du Conseil du trésor.

C'est par ce comité que des situations particulières seront analysées ainsi que tout autre sujet afférent comme l'électrification du transport scolaire, la problématique de la main-d'œuvre, les changements organisationnels et les frais d'exploitation.

C'est la première fois que nous disposons d'un tel outil qui nous permet d'adresser les différents enjeux que nous avons ou que nous aurons à faire face au cours des prochaines années. Pas besoin d'attendre la fin des contrats pour discuter de ces enjeux.

Bien sûr, les ajustements prévus aux protocoles d'entente ne rejoignent pas nécessairement toutes les attentes des transporteurs scolaires, et ce, dans toutes les régions du Québec mais, comme je le mentionnais, nous n'avons jamais eu accès directement au Secrétariat du Conseil du trésor pour présenter nos dossiers. Cette ouverture que nous offre le gouvernement afin de travailler sur une base régulière est sans précédent et nous fondons beaucoup d'espoir avec cette nouvelle approche, bien que nous demeurions réalistes.

Bien que tout semble réglé, il n'en demeure pas moins que plusieurs enjeux sont toujours présents, que ce soit l'électrification des autobus scolaires et la pénurie de main-d'œuvre pour ne nommer que ceux-là.

L'industrie du transport scolaire au Québec est en constante évolution et on ne peut se permettre de baisser la garde. Il faudra, tout au long des prochains mois et des prochaines années, demeurer à l'affût de tout changement et continuer de travailler au rehaussement du financement du transport scolaire au Québec et ainsi assurer la pérennité de nos entreprises.

La Fédération et la solidarité de ses membres doivent demeurer un outil de concertation et de coordination important et essentiel. ■



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





Au courant des risques électriques dans le scolaire

SABINA SAMPERI, Conseillère en prévention – ergonome, Via Prévention

Depuis quelques années, la plupart des entreprises du transport scolaire vivent de grands changements avec l'électrification des transports.

Les véhicules électriques ou hybrides apportent leur lot de bienfaits parmi lesquels la diminution de l'empreinte écologique avec des émissions réduites jusqu'à zéro carbone.

Ceci dit, deux questions se posent :

Est-ce que les mécaniciens et les mécaniciennes, dans les ateliers de réparations, sont prêts à travailler sur un véhicule électrique ?

Est-ce qu'ils et elles connaissent les risques, les procédures et les ÉPI (équipements de protection individuels) nécessaires ?

Les risques électriques avec les batteries produisant du haut voltage sont bien réels. Le voltage qui circule dans les câbles orange de haute tension se situe entre 200 et 700 volts. Bien entendu, lorsque vous achetez un véhicule électrique, vous recevez une formation du fournisseur. Mais chez vous, dans votre entreprise, les nouveaux mécaniciens, les nouvelles mécaniciennes et les personnes s'occupant de la santé et sécurité du travail, sont-ils bien formés pour mettre en place les procédures nécessaires de prévention des accidents ?

Faisons ensemble un survol des principaux risques et des différentes étapes pour mettre en place les mesures sécuritaires dans votre atelier mécanique.

Les principaux dangers à surveiller de près

Dans l'atelier, lors de travaux de réparation et de remplacement de pièces, les spécialistes en mécanique sont exposés au danger d'électrisation et même d'électrocution s'ils ne suivent pas une procédure sécuritaire stricte et s'ils ne portent pas les ÉPI nécessaires.

Lors des travaux de réparation sur le bloc batterie, la personne est exposée au danger d'éclat d'arc électrique. L'arc électrique ne pardonne pas : il produit une chaleur aussi intense que 20 000°C. Heureusement que personne n'a encore à travailler dans les batteries : la garantie du fabricant dure au moins 6 ans et le fait de contourner cette garantie l'invaliderait.

Un emballement thermique peut survenir lorsque la batterie est percée suite à un accident. Cela peut provoquer une réaction en chaîne qui résulte en un incendie d'origine chimique, violent et difficile à maîtriser.

Qui est exposé aux dangers ?

Dans les ateliers de réparation, ce sont les mécaniciens et les mécaniciennes qui peuvent subir des blessures. Cependant, les conducteurs et conductrices des véhicules peuvent être exposés aux risques d'électrification au moment de recharger les batteries dans la borne de recharge si celle-ci est mal entretenue.

Le personnel de dépannage (remorqueuses) et les premiers intervenants sont également exposés au risque d'électrocution, ainsi que les personnes qui démantèlent des composantes de haute tension.

Les ÉPI à se procurer et les équipements de travail

Pour se prémunir des situations dangereuses avec les moteurs électriques, il est important d'utiliser des ÉPI appropriés et bien entretenus. Les ÉPI doivent être vérifiés à chaque utilisation, un petit trou dans un gant constitue une porte d'entrée pour le courant électrique. ►



STRATÉGIES EN ASSURANCE

Nous sommes fiers d'offrir, aux membres de la **Fédération des transporteurs par autobus**, notre programme d'assurance automobile conçu et adapté à leurs besoins tant en matière de responsabilité civile que pour les dommages aux véhicules.

Ce programme s'adresse aux entreprises de transport scolaire, nolisé, spécialisé, urbain, interurbain ou touristique.

Votre entreprise peut également bénéficier de nos conseils pour l'ensemble de vos besoins en assurance.

Exécuter les mandats que vous nous confiez avec diligence, professionnalisme et intégrité, voilà notre engagement!



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

T 418 659-4848 1 800 463-2830

F 418 659-2936

EGR.CA

- Les gants isolants de classe 0 assurant une protection jusqu'à 1000 V (gants en coton, gants isolants pardessus)
- Les semelles isolantes (CSA Ω)
- Tapis isolant (1000 V)
- Le linge (ARC rated, 12.4 CAL/CM²)
- La visière de catégorie II au minimum (pour les travaux dans la batterie seulement)
- La perche isolante
- Le défibrillateur.

La procédure avant les travaux

Tous les travaux doivent s'effectuer dans un endroit propre, sec et bien éclairé. Une zone de travail restreinte doit être délimitée (ruban danger). Le personnel de l'atelier de mécanique doit être avisé de l'intervention qui sera effectuée sur le véhicule électrique ou hybride. Ces mesures renforcent la sécurité de la personne attitrée à la tâche.

Mettre le commutateur d'allumage à OFF, retirer la clé de contact, la ranger en lieu sûr à au moins 5 mètres du véhicule et accessible uniquement par la personne qui travaille sur le véhicule.

La procédure de désactivation (coupure) de la haute tension prescrite par le fabricant doit être suivie à la lettre. On doit porter les gants pour effectuer la désactivation du courant.

Il faut attendre que le condensateur se décharge puisqu'il peut emmagasiner jusqu'à 1500 volts d'électricité, ce qui représente un risque mortel.

Vérifier, à l'aide d'un multimètre, l'absence de courant.

Attention, cette procédure ne remplace en aucun cas celle du fabricant. Elle a pour but de vous aviser qu'il est important de prendre toutes les précautions nécessaires telles que prescrites par le fabricant.

En conclusion

Mettre en place un atelier accrédité pour les travaux sur les véhicules électriques est un incontournable avec le virage technologique actuel. La CAA propose une formation de 120 heures et les CFT (Centres de formation en transport) offrent des formations aux techniciens spécialisés. N'hésitez pas à prendre en charge la sécurité de tout le personnel de vos ateliers de mécanique. ■



Travailler en français :

nouvelles obligations pour les employeurs du Québec !

Me TATIANA M. CHAVES B., avocate, Fédération des transporteurs par autobus

Le Québec se distingue des autres provinces canadiennes en raison de la langue majoritairement utilisée au quotidien par ses résidents. En effet, la langue française caractérise le Québec et, conséquemment, la protection de celle-ci a toujours fait partie du paysage sociopolitique de cette nation.

C'est dans ce contexte que la défense de la langue a fait l'objet d'une loi fort importante. Il s'agit de la *Charte de la langue française*¹ qui a vu le jour en 1977 (ci-après la « Charte »). La Fédération souhaite attirer l'attention du lecteur sur les récentes modifications majeures portées à la Charte qui ont introduit de nouvelles obligations dans une panoplie de domaines. Considérant ce fait, le présent article se concentrera uniquement sur les principales répercussions dans le secteur du travail et de l'emploi².

Qu'est-ce que la Charte ?

De manière générale, la Charte est une loi qui définit le statut de la langue française au Québec et qui détermine des droits linguistiques fondamentaux. Elle met aussi de l'avant des moyens d'assurer le respect de ces droits et de veiller à ce que le français soit la langue normale et habituelle du travail, des communications, du commerce et des affaires dans les entreprises. La Charte s'applique à toute entreprise qui exerce ses activités au Québec, ce qui comprend les entreprises de compétence fédérale, sous réserve du droit qui leur est applicable³.

La réforme de la Charte a été introduite à l'Assemblée nationale du Québec par la *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français*⁴, mieux connue sous le nom de projet de loi 96. Ce projet a d'abord été introduit en mai 2021 pour finalement être sanctionné le 1^{er} juin 2022. Ce sont donc des changements récents qui peuvent être encore méconnus par les employeurs visés par la Charte. Il est d'ailleurs important de souligner que la plupart des nouvelles dispositions de la Charte sont entrées en vigueur le 1^{er} juin dernier⁵.

Quelles sont les principales modifications en matière de travail et d'emploi ?

Constatant un recul du français dans le domaine du travail⁶, l'Assemblée nationale a voulu agir sur plusieurs fronts. Nous tenterons d'exposer brièvement les principaux changements en lien avec les relations individuelles de travail⁷.

A. Droits linguistiques davantage définis

a. Échanges avec les travailleurs⁸

L'employeur est tenu de respecter le droit du travailleur d'exercer ses activités en français. La Charte prévoit donc des obligations qui visent à préserver ce droit. Par exemple, sauf exception, l'employeur doit :

→ voir à ce que toute **offre d'emploi, de mutation ou de promotion** qu'il diffuse le soit en français; ►

¹ c-11 - Charte de la langue française (gouv.qc.ca)

² À noter, d'autres secteurs sont visés par cette réforme, comme l'affichage, le commerce et les affaires, les communications avec l'état, le secteur professionnel, etc.

³ *Préc.*, note I, art. 89.1 et 135.

⁴ Projet de loi n° 96, Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français - Assemblée nationale du Québec (assnat.qc.ca).

⁵ *Idem.*, art. 218.

⁶ Analyse d'impact réglementaire - Loi sur la seule langue officielle et commune du Québec, le français - Mai 2021 (gouv.qc.ca).

⁷ Prendre note que le présent article n'est pas exhaustif. Pour en connaître davantage en lien avec les obligations visant les associations de travailleurs, n'hésitez pas à nous contacter ou à consulter le site web de l'Office de la langue française : Charte de la langue française - Changements législatifs (gouv.qc.ca).

⁸ *Préc.*, note I, art. 41.

- voir à ce que tout **contrat individuel de travail** qu'il conclut par écrit soit rédigé en français;
- utiliser le français dans les **communications écrites**, même celles suivant la fin du lien d'emploi, qu'il adresse à son personnel, à une partie de celui-ci, à un travailleur en particulier ou à une association de travailleurs représentant son personnel ou une partie de celui-ci;
- voir à ce que les documents visés ci-après **qu'il rend disponibles** soient rédigés en français et, s'il les rend aussi disponibles dans une autre langue, à ce que leur version française soit accessible dans des conditions au moins aussi favorables: les **formulaires de demande d'emploi**; les documents ayant trait aux **conditions de travail**; les documents de **formation** produits à l'intention de son personnel. Il devient donc important de garder et de documenter le tout.

***Bon à savoir:** La loi permet toutefois de rédiger le **contrat de travail** dans une autre langue s'il s'agit de la volonté expresse des parties. Des nuances s'appliquent lorsqu'il s'agit d'un contrat d'adhésion⁹. En pareil cas, les parties pourront rédiger le contrat dans une autre langue que le français seulement après avoir pris connaissance de la version française et que leur volonté expresse est manifestée.

***Bon à savoir:** La loi permet toutefois de **communiquer** par écrit avec un travailleur dans une autre langue que le français lorsque celui-ci lui en fait la demande. Il devient donc important de garder et de bien documenter le tout.

***Bon à savoir:** Lorsqu'une offre visant à pourvoir un poste est diffusée par un employeur dans une langue autre que le français, **en sus de l'offre qu'il est tenu de diffuser en français**, il doit s'assurer que ces offres sont diffusées simultanément et par des moyens de transmission de même nature et atteignant un public cible de taille comparable, toutes proportions gardées¹⁰.

b. Exigence de la connaissance d'une autre langue¹¹

Considérant le nouveau libellé de la Charte, un employeur devra faire preuve de prudence lorsqu'il souhaite exiger qu'un de ses travailleurs ait un niveau de connaissance quelconque d'une autre langue. En effet, il est désormais dans l'obligation de considérer plusieurs critères bien spécifiques avant de le faire.

Ainsi, il est désormais interdit à un employeur d'exiger d'une personne, pour qu'elle puisse rester en poste ou y accéder, notamment par recrutement, embauche, mutation ou promotion, la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que la langue officielle, à moins:

- que l'accomplissement de la tâche ne nécessite une telle connaissance;
- même alors, l'employeur doit, **au préalable**, avoir pris **tous les moyens raisonnables** pour éviter d'imposer une telle exigence.

***Bon à savoir:** L'employeur qui exige la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que la langue officielle pour accéder à un poste doit, lorsqu'il diffuse une offre visant à pourvoir ce poste, **y indiquer les motifs** justifiant cette exigence.

Cela dit, qu'est-ce qu'un *moyen raisonnable*? Bien que le concept de raisonabilité puisse paraître imprécis, la Charte donne des critères d'interprétation dans ce cas particulier.

De ce fait, un employeur est réputé ne pas avoir pris tous les moyens raisonnables pour éviter d'exiger la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que la langue officielle dès lors que, **avant** d'exiger cette connaissance ou ce niveau de connaissance, l'une des conditions suivantes **n'est pas remplie**¹²:

- il avait évalué les besoins linguistiques réels associés aux tâches à accomplir;
- il s'était assuré que les connaissances linguistiques déjà exigées des autres membres du personnel étaient insuffisantes pour l'accomplissement de ces tâches;

9 Le contrat est d'adhésion lorsque les stipulations essentielles qu'il comporte ont été imposées par l'une des parties ou rédigées par elle, pour son compte ou suivant ses instructions, et qu'elles ne pouvaient être librement discutées. C'est souvent le cas des contrats individuels de travail. Néanmoins, une analyse sérieuse à la lumière des critères développés en jurisprudence est nécessaire au cas par cas pour le déterminer.

10 *Préc.*, note 1, art.42.

11 *Préc.*, note 1, art. 46 et 47.

12 *Préc.*, note 1, art. 46.1.

- il avait restreint le plus possible le nombre de postes auxquels se rattachent des tâches dont l'accomplissement nécessite la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que la langue officielle.

***Bon à savoir:** Sans restreindre la portée de ce qui précède, les critères ci-dessus en matière de raisonnable ne doivent pas être interprétés de façon à imposer à un employeur une réorganisation **déraisonnable** de son entreprise.

c. Protection des travailleurs contre des représailles¹³

La Charte prévoit très clairement qu'il est interdit à un employeur de congédier, de mettre à pied, de rétrograder ou de déplacer un membre de son personnel, d'exercer à son endroit des représailles ou de lui imposer toute autre sanction pour la seule raison que ce dernier ne parle que le français ou qu'il ne connaît pas suffisamment une langue donnée autre que la langue officielle ou pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

- il a exigé le respect d'un droit découlant des dispositions de la Charte¹⁴;
- pour le dissuader d'exercer un tel droit;
- parce qu'il n'a pas la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que la langue officielle alors que l'accomplissement de la tâche ne le nécessite pas;
- parce qu'il a participé aux réunions d'un comité de francisation ou sous-comité créé par celui-ci ou parce qu'il a effectué des tâches pour eux;
- pour l'amener à souscrire à un document visé par le comité de francisation¹⁵ ou pour l'en dissuader;

- parce qu'il a, de bonne foi, communiqué à l'Office de la langue française un renseignement suivant une dénonciation ou collaboré à une enquête menée en raison d'une telle communication.

Des recours bien précis en lien avec certains agissements de la part de l'employeur sont donc prévus dans la Charte, le tout, au bénéfice des travailleurs¹⁶.

d. Protection des travailleurs contre la discrimination et le harcèlement¹⁷

Les droits linguistiques des travailleurs bénéficient désormais de recours précis en la matière¹⁸. Suivant les dispositions de la Charte, tout salarié a droit à un milieu de travail qui soit exempt de discrimination ou de harcèlement pour les raisons suivantes :

- parce qu'il ne maîtrise pas ou peu une langue autre que la langue officielle;
- parce qu'il revendique la possibilité de s'exprimer dans la langue officielle;
- parce qu'il a exigé le respect d'un droit prévu par la Charte¹⁹.

De ce fait, l'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir et faire cesser ces situations de discrimination et/ou de harcèlement lorsqu'elles sont portées à sa connaissance.

B. Francisation²⁰

Sous l'ancien régime, la Charte octroyait des obligations en matière de francisation aux entreprises de 50 employés et plus. Désormais, ce processus de francisation est obligatoire pour les entreprises de **25** employés et plus²¹. La Charte vise donc un plus grand nombre de milieux de travail. ►

¹³ Préc., note 1, art. 45.

¹⁴ Pour ce qui est du chapitre VI de la Charte intitulé *Langue de travail*.

¹⁵ Ce ne sont pas toutes les entreprises qui ont besoin de mettre sur pied un comité de francisation.

¹⁶ Préc., note 1, art. 47. Auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (ci-après « CNESTT »).

¹⁷ Préc., note 1, art. 45.1.

¹⁸ Préc., note 1, art. 47.4. Auprès de la CNESTT.

¹⁹ Pour ce qui est du chapitre VI de la Charte intitulé *Langue de travail*.

²⁰ Préc., note 4, art. 77; Préc., note 1, art. 136 et suivants.

²¹ Un régime particulier visant les entreprises qui comptent 100 employés et plus est en place. Pour en connaître le détail, n'hésitez pas à nous contacter ou à consulter le site web de l'Office: Charte de la langue française - Changements législatifs (gouv.qc.ca).

GIRARDIN ENERGIE

- Équipe professionnelle
- **Solution** complète
- Optimisation de vos subventions
- Expérience **simplifiée**
- Financement disponible
- Étude d'**ingénierie** certifiée
- À l'écoute des enjeux des transporteurs



À titre d'exemple²², si une entreprise a 25 employés et plus, mais moins de 100, une inscription auprès de l'Office est nécessaire. Suivant cette inscription l'entreprise devra transmettre à l'Office de la langue française (ci-après l'« Office ») un rapport de l'analyse de la situation linguistique de celle-ci.

- Si cette institution juge que l'utilisation du français **est généralisée**, il y aura délivrance d'un certificat de francisation. Cette vérification de l'usage du français devra être faite de nouveau, par la suite, aux 3 ans.
- Si cette institution juge que l'utilisation du français **n'est pas généralisée** dans l'entreprise, un programme de francisation sera demandé à cette dernière. Une surveillance de son application sera effectuée par l'Office par la suite et, lorsqu'elle le déterminera, un certificat de francisation pourra ultimement être délivré.

***Bon à savoir:** Les entreprises qui emploient de 25 à 49 employés bénéficient d'un délai transitoire pour s'inscrire à l'Office. Ces entreprises ont jusqu'au 1^{er} juin 2025 pour le faire et ainsi entamer les démarches menant au certificat de francisation²³.

C. Pouvoirs de l'Office

La Charte donne un grand pouvoir à l'office en matière d'enquêtes, d'inspections, d'ordonnances et de pénalités. Sommairement, tel que véhiculé par l'Office²⁴, ce dernier peut notamment:

- avoir accès, à toute heure raisonnable, à tout endroit, autre qu'une maison d'habitation, où s'exerce une activité régie par la Charte;
- faire utiliser un ordinateur par une personne présente lors d'une inspection afin d'accéder à des données pertinentes dans le cadre de l'application de la Charte;
- exiger, par le biais d'un avis notifié, que des renseignements ou des documents

relatifs à l'application de la Charte lui soient communiqués dans le délai raisonnable fixé par l'avis;

- lorsqu'un manquement est constaté et qu'il n'est pas corrigé, rendre une ordonnance afin que l'auteur du manquement se conforme à la Charte ou cesse d'y contrevenir.

***Bon à savoir:** Le non-respect d'une ordonnance rendue par l'Office constitue une infraction pouvant faire l'objet d'une poursuite pénale par le Directeur des poursuites criminelles et pénales.

***Bon à savoir:** La Charte augmente le montant des amendes et ajoute des infractions en la matière!²⁵

Conclusion

Il est indéniable que la protection de la langue française dans les milieux de travail a été renforcée par cette réforme. En bref, il faut bien retenir qu'une réflexion s'impose presque automatiquement dès que l'on souhaite publier ou rédiger des documents dans une autre langue que le français. La même réflexion est de mise dans le cadre des communications avec les travailleurs.

De ce fait, il devient notamment important de:

- documenter toute décision prise au sujet de la langue d'usage dans les milieux de travail;
- revoir les politiques en matière de harcèlement;
- déterminer si l'entreprise est visée par un processus de francisation, etc.

Il est à noter que le rôle de l'Office vise tout d'abord à accompagner les entreprises dans le cadre de ces changements et non à les punir! À cet égard, si vous constatez que certaines des obligations mentionnées aux présentes ne sont pas remplies au sein de votre entreprise²⁶, renseignez-vous sur les délais alloués pour corriger la situation²⁷! ■

22 Pour tous les détails, voir Francisation- Obligations des entreprises (gouv.qc.ca).

23 Préc., note 4, art. 200.

24 Charte de la langue française - Changements législatifs (gouv.qc.ca)

25 Préc., note 1, art. 205 et suivants. Certaines amendes sont de l'ordre de 700 \$ à 7 000 \$ pour une personne physique et de 3 000 \$ à 30 000 \$ pour une personne morale. Elles peuvent être plus élevées dépendamment de l'infraction commise.

26 À titre d'exemple, contrats individuels de travail rédigés dans une autre langue que le français, documents liés aux conditions de travail, aux formations, etc.

27 Préc., note 4, art. 180 et suivants.

Le programme de financement AZE en collaboration avec la Banque de l'infrastructure du Canada (BIC) a pour but d'aider les petites et/ou grandes entreprises des transporteurs membres de la Fédération à obtenir un financement à un taux d'intérêts très avantageux (1% le taux d'intérêts plus les frais de gestion) afin de répondre aux normes gouvernementales.

Le membre a la possibilité d'opter pour un financement d'une durée de 8 ou 10 ans et les montants de financement peuvent varier entre 42 000\$ et 105 000\$.

Chargées de projets



**JOANIE
BROUILLETTE**

418-476-8181
1 844 476-8181
poste #205



**CHRISTELLE
ADAMS**

418-476-8181
1 844 476-8181
poste #207

Principales responsabilités de la Société:

- Assurer le suivi avec les membres afin qu'ils puissent bénéficier de ce programme.
- Offrir un support aux membres lorsqu'ils ont des questionnements.
- Services aux membres via l'adresse courriel financement.aze@federationautobus.com





Connaissez-vous votre section 12 ? **Cette trop méconnue section !**

Me ALEXANDRE GAUTHIER, avocat, Cain Lamarre

Quand elle ne lui est pas tout simplement inconnue, il ne fait aucun doute que la section 12 constitue actuellement la portion la plus nébuleuse et abstraite de l'état de dossier d'un propriétaire et exploitant de véhicules lourds (ci-après « PEVL »).

Pour cause, il faut en faire expressément la demande auprès de la *Société de l'assurance automobile du Québec* (ci-après « SAAQ ») si l'on désire que cette dernière, dans son incontestable bienveillance et sa transparence légendaire, daigne la communiquer avec les autres sections dudit état de dossier.

Que contient-elle ?

Fort simple, comme le suggère son nom complet, elle regroupe les « autres événements au dossier » qui ne sont pas pris en considération dans l'évaluation du comportement.

Pensons ici aux accidents non responsables, aux accidents et aux infractions non pondérés et **jusqu'au 1^{er} janvier 2023**, certaines infractions émises à titre de propriétaire n'ayant pas été constatées lors d'une inspection en entreprise.

En quoi est-ce utile ?

Comme le souligne avec justesse la *Politique d'évaluation des propriétaires et des exploitants de véhicules lourds*, la section 12 « permet d'avoir un portrait plus complet du comportement d'un PEVL ».

Elle offre une traçabilité des événements ayant fait l'objet d'une correction, facilite l'identification des conducteurs récidivistes en plus de mettre en exergue de potentiels enjeux propres à la réalité des propriétaires de véhicules lourds. Bref, cette section permet au propriétaire et à l'exploitant de véhicules lourds d'avoir un portrait plus global de son entreprise. ►



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

Cependant, ce ne sera qu'avant de renaitre de ses cendres pour devenir la section 13 au 1^{er} janvier 2023 que la section 12 révélera sa pleine utilité et deviendra quasi incontournable.

En effet, l'un des éléments majeurs prévus à la nouvelle *Politique d'évaluation du comportement des propriétaires et des exploitants de véhicules lourds* est sans conteste son application rétroactive à l'ensemble des événements inscrits au dossier d'un PEVL.

En conséquence, certains événements n'ayant actuellement aucune pondération, comme plusieurs infractions émises à titre de propriétaire, recevront une pondération et seront, dans le cas de ces dernières, relocalisées dans la zone de comportement « *sécurité des véhicules* ».

Obtenir et analyser la section 12 est ainsi devenu l'un des meilleurs moyens de prévoir concrètement ce qu'aura l'air son dossier *PEVL* à la nouvelle année.

Pour les plus prévoyants d'entre vous qui seraient tentés d'obtenir le retrait d'événements figurant par erreur à cette section avant même qu'ils soient pondérés à partir du 1^{er} janvier, prenez garde, comme

nous l'a appris récemment la SAAQ dans une lettre de réponse, le système informatique utilisé par cette dernière ne permet pas la correction de certains éléments inscrits à cette section.

En somme, demander la section 12 « *autres événements au dossier* » lors d'une demande de copie de dossier PEVL permet d'obtenir une vue globale et complète de son état de santé en mettant en lumière certains événements restant bien trop souvent dans l'angle mort des transporteurs.

Dans ce contexte, tout comme pour les autres événements inscrits à l'état de dossier de votre entreprise, il importe de procéder à l'analyse de chacun des événements que l'on retrouve à la section 12 (section 13 à partir du 1^{er} janvier 2023) du dossier *PEVL* et d'apporter les correctifs et sanctions que cette analyse suppose. Ce n'est pas parce que ces événements ne sont pas pondérés qu'ils ne sont pas par ailleurs sanctionnables et qu'ils ne justifient pas une intervention.

Aussi, la prochaine fois que vous ferez venir l'état de dossier *PEVL* de votre entreprise, n'oubliez pas de demander la section 12. ■

**SOUPER-BÉNÉFICE DE LA FONDATION
DES TRANSPORTEURS PAR AUTOBUS**

**FONDATION
DES TRANSPORTEURS PAR AUTOBUS**

KWE!

À la rencontre des Premières Nations

Le 18 février 2023
Hôtel-Musée Premières Nations

Achetez votre carte
250,00 \$ par personne
Contactez: mmailhot@federationautobus.com

HÔTEL-MUSÉE
**PREMIÈRES
NATIONS**

intact
ASSURANCE



De génération en génération...

EDITH LEBEL, Conseillère Ressources humaines et Relations de travail, Fédération des transporteurs par autobus

Êtes-vous de ceux ou celles qui croient qu'il est difficile de travailler avec des gens des autres générations? Pensez-vous que les jeunes d'aujourd'hui ne veulent pas travailler, qu'ils sont paresseux? Ou peut-être vous dites-vous que certains « vieux » ne s'adaptent pas et devraient laisser la place aux plus jeunes?

Comme l'a si bien dit l'écrivain George Orwell: «Chaque génération se croit plus intelligente que la précédente et plus sage que la suivante. C'est une illusion»¹.

Nous avons présentement, et pour une rare fois, quatre générations sur le marché du travail et chacune arrive avec ses valeurs, sa vision du monde et ses façons de travailler. Les chercheurs disent que les périodes générationnelles sont de plus en plus courtes à cause des changements qui sont de plus en plus rapides.

Sans vouloir tomber dans les caricatures et les stéréotypes, regardons les différences entre ces générations. Ça aidera peut-être à mieux collaborer.

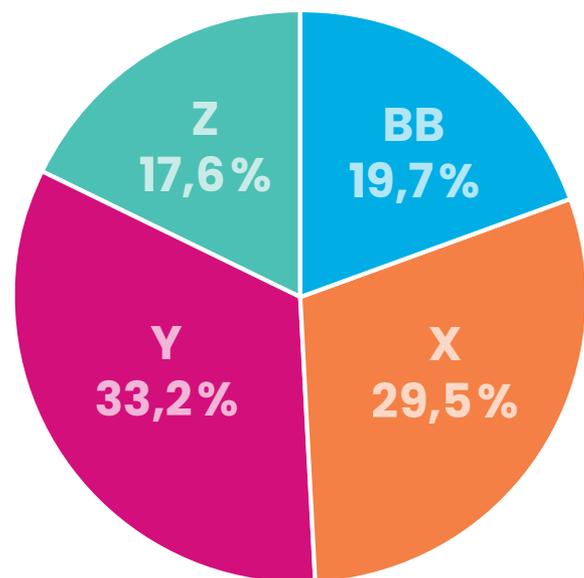
Coup d'œil à ces générations

Selon le Recensement de 2021 de Statistique Canada², 23 957 760 de Canadiens composent la population en âge de travailler.

Nos **Baby-Boomers** sont nés entre 1946 et 1965³. Ils ont entre 57 ans et 75 ans. Selon Statistique Canada, ils représentent 19,7% de la population en âge de travailler et se rapprochent de la retraite.

Les « jeunes » de la **Génération X** sont nés entre 1966 et 1980. Ils ont entre 42 et 56 ans. Ils représentent quant à eux, 29,5% des gens sur le marché du travail.

La fameuse **Génération Y** est née entre 1981 et 1996. Ils ont entre 26 à 41 ans et représentent 33,2% de la population en âge de travailler.



La dernière à avoir joint le marché du travail est la **Génération Z**. Ils sont âgés de 12 à 25 ans et 17,6% d'entre eux sont sur le marché du travail. Ils sont nés entre 1997 et 2010. ►

¹ "Each generation imagines itself to be more intelligent than the one that went before it, and wiser than the one that comes after it. This is an illusion." - George Orwell quote

² Les données de cette section proviennent du Recensement 2021 de Statistique Canada.

³ Les dates exactes de début et de fin de chacune des générations ne font pas consensus. Soyez indulgents!

LION ÉLECTRIQUE

Nous sommes là pour vous aider à faire de l'**électrification** de votre flotte d'autobus scolaires **un succès.**



Lion Énergie

Gestion complète de l'implantation des infrastructures de recharge

Lion Academie

Formations complètes pour mécaniciens, chauffeurs et gestionnaires de flottes

Lion Capital Solutions

Solutions financières flexibles et complémentaires

Lion Assistance

Soutien technique

Lion Subventions

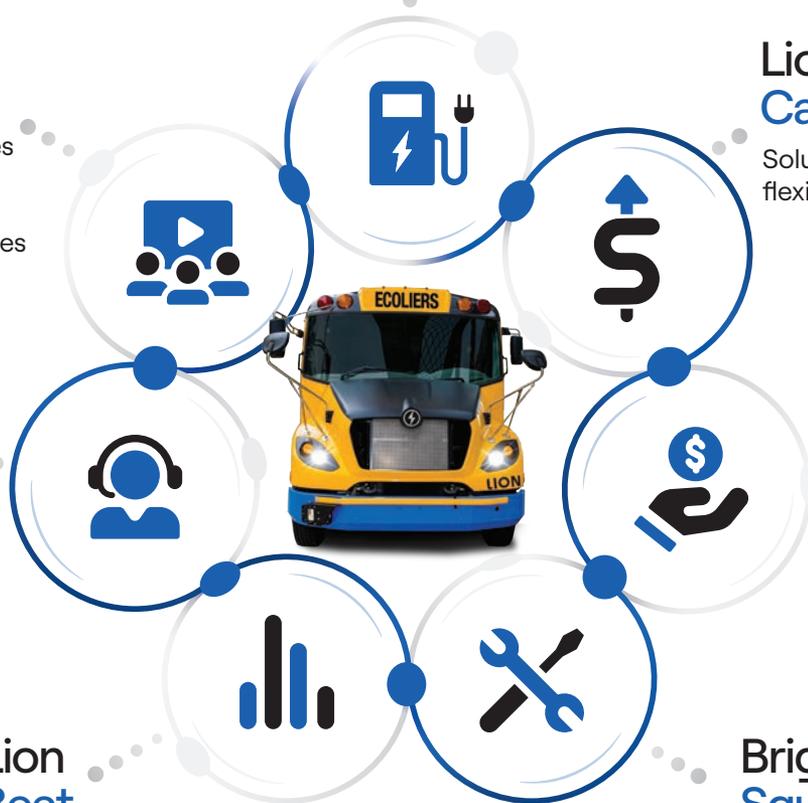
Service d'assistance clé en main au processus de subventions

Lion Beat

Système de télémétrie pensé et conçu pour véhicules électriques

Bright Squad

Équipe locale dévouée au service



Sécurisez vos autobus scolaires
100% électriques Lion dès maintenant!

thelionelectric.com/fr
450 432-5466 | 1 855 546-6706

Plus en détail – Les Baby-Boomers

L'année 1946 est une année d'espoir. La guerre est terminée et l'économie redémarre. Lorsque les Baby-Boomers sont en âge de travailler, vers 1965, c'est la fin de la Révolution tranquille. Cette période de l'histoire québécoise est marquée par des changements majeurs et de nombreuses réformes. On est en forte croissance économique. C'est une période de plein-emploi. Les Baby-Boomers trouvent facilement du travail, peut-être même sans avoir le diplôme recherché, avec en plus, de bonnes conditions. La génération d'avant trouve qu'ils « l'ont facile » !

Au travail, cette génération ne craint pas de bosser de longues heures pour accumuler des connaissances. Les compétences sont définies par l'expérience et l'ancienneté. Motivés par l'argent et les symboles de réussite, comme les titres de direction, ils ont une forte éthique de travail et respectent les structures hiérarchiques et les règlements. La stabilité et la loyauté envers une entreprise sont rassurantes. Ce n'est pas rare de les voir dans le même emploi toute leur vie !

Ils ne comprennent pas tellement le concept de flexibilité. Ils sont exigeants, performants, assidus et valorisent la routine et le travail bien fait. Les Baby-Boomers précèdent l'ère informatique et privilégient le papier à l'ordinateur. Ils préfèrent les communications directes, de personne à personne. Pour eux, la numérisation et les réseaux sociaux ne sont pas pertinents; c'est une perte de temps.

Aujourd'hui, un grand nombre d'entreprises sont gérées par des Baby-Boomers et ils occupent plusieurs grands postes clés en entreprise. Ils ont bâti plusieurs grandes institutions et partent massivement à la retraite depuis quelques années. Au recensement 2021 de Statistique Canada, les Baby-Boomers formaient encore la majorité de la population québécoise.

La Génération X

Ils sont arrivés sur le marché du travail avec des ambitions semblables à leurs parents. Ils veulent une stabilité et des responsabilités. Ils sont fidèles à leur employeur et ils sont prêts à travailler dur. Toutefois, la situation économique n'est plus la même; ils ont dû faire face à de grands changements comme l'augmentation du taux de chômage, le ralentissement de la croissance financière, etc.

Nous voilà donc dans une ère de compromis. Contrairement à leurs aînés, et à leur grande surprise, leur arrivée sur le marché du travail a été plus difficile. Malgré le fait que la Génération X ait fait des études plus longues que leurs prédécesseurs, ils doivent parfois accepter des emplois sous-qualifiés en début de carrière puisque les postes de cadres dont ils rêvent sont déjà occupés par d'assez jeunes Boomers.

Rapidement la Génération X déchant. Ce que leurs parents ont vécu et ce qu'on leur avait dit pendant leur enfance est une grande désillusion. La confiance qu'ils accordent à leur leader est donc limitée. Pour eux, les résultats au travail comptent plus que l'ancienneté. Ils veulent des responsabilités. Ils sont exigeants envers eux-mêmes et envers les autres. Ils décident de donner de l'importance à leur vie personnelle. Ils demandent un peu de flexibilité. Ils essaient d'avoir un contrôle sur quelque chose!

C'est une génération « en sandwich », ils sont en transit entre deux générations. Ils ont vécu le téléphone fixe branché au mur et le téléphone cellulaire. Ils ont travaillé complètement sur papier et sur ordinateur. Ils ont eu une mère au foyer qui les accueillait au retour de l'école, une mère au travail et un retour de l'école avec la clé dans le cou! Ils ont une grande capacité d'adaptation, et en même temps, une certaine résistance aux changements, surtout face à l'arrivée des milléniaux sur le marché du travail, même si aujourd'hui, on voit qu'ils adoptent tranquillement certaines valeurs de ces Y.

Les milléniaux, la Génération Y

Ils arrivent sur le marché du travail sensiblement en même temps que le bogue de l'an 2000. Ils se sont fait dire par leurs parents de faire de longues études pour les sécuriser face à un marché du travail instable. Ils ont donc fait beaucoup d'études, oui, mais sans se préoccuper s'il y avait du travail dans leur domaine. De toute façon, le travail n'est pas leur plus grande priorité, mais sur le marché du travail, ils veulent évoluer rapidement. Ils veulent tout, tout de suite.

Cette belle génération vient bousculer les méthodes de travail. Ici, la compétence est définie par le style et le charisme. Ils sont plus individualistes. Ils veulent vivre des choses; vivre des expériences à travers leurs tâches professionnelles. Ils veulent apprendre en travaillant. Le travail doit être plaisant, stimulant, confortable. Le travail, ce n'est pas une grande priorité. Il faut avoir un bien-être et du plaisir avant tout. Ils veulent grandir professionnellement ET personnellement au travail. ►

Et si on parlait

de vos défis en entreprise ?

Camo-Route entame le diagnostic sectoriel pour le transport routier de personnes

Du 3 octobre au 20 novembre 2022

Faites-nous part de vos enjeux de recrutement, du manque de main-d'œuvre, de vos défis et de vos attentes quant à l'électrification des autobus en remplissant le questionnaire en ligne.

Qui peut remplir le sondage ?

Propriétaires, gestionnaires, directrices, directeurs RH.

Pour remercier les entreprises qui auront répondu au questionnaire, nous ferons tirer 3 cartes prépayées VISA (de 500 \$ et de 1 000 \$)*.

Vous souhaitez participer ?

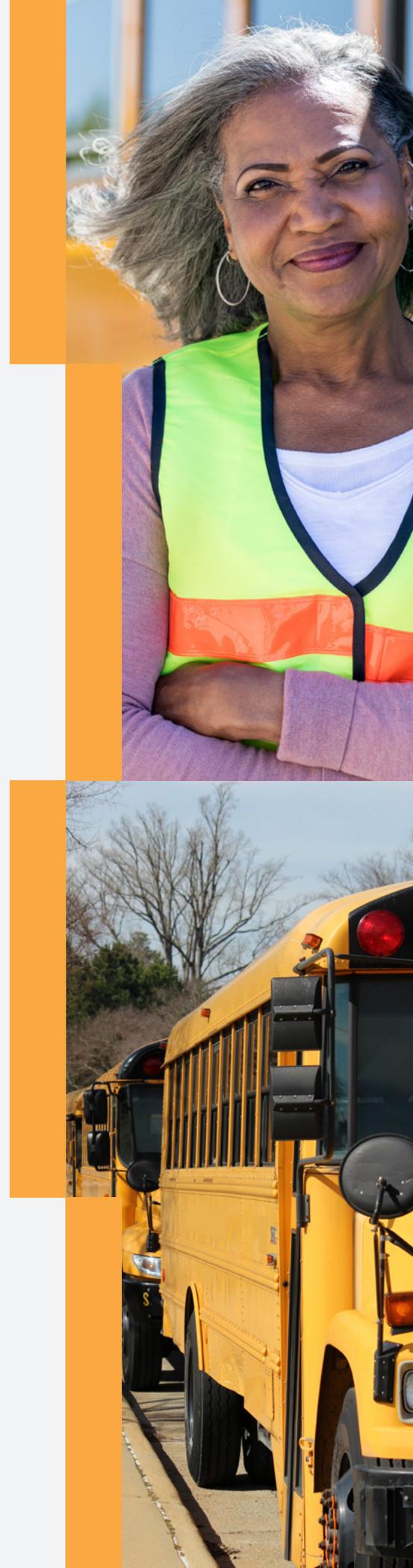
Rendez-vous au : www.camo-route.com

Vous avez jusqu'au 20 novembre 2022 pour remplir le sondage.



**CAMO
ROUTE**
COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
DE L'INDUSTRIE DU TRANSPORT ROUTIER

Le tirage sera effectué parmi les entreprises qui auront complété le questionnaire entre le 3 octobre et le 20 novembre 2022. Les gagnantes seront annoncées le 7 décembre 2022.



Les milléniaux veulent qu'on les laisse avancer comme ils le souhaitent, à leur vitesse. On observe une inversion dans les pratiques managériales. Ils veulent de la flexibilité, travailler selon un horaire atypique, comme ils le souhaitent. Ils doivent voyager quelques fois dans l'année, ils doivent faire plein d'activités. Ils ne veulent pas tout sacrifier pour le travail. Il faut de la liberté, des horaires flexibles, une conciliation travail-famille-vie personnelle et de la collaboration. Ça leur prend des collègues pour travailler, et non un patron. Les Y veulent un supérieur qui reconnaît leurs forces et les met en valeur; quotidiennement.

Ils ne prennent pas les ordres. Ils demandent des explications si on leur demande une tâche. Ils veulent savoir pourquoi ils doivent faire cette tâche et si ce n'est pas pertinent, mais alors pourquoi ils la feraient !

Ils ont grandi avec Internet; les tablettes électroniques, les cellulaires, les jeux vidéo. Ils sont fervents de technologie et cette technologie, elle change rapidement. Tout est toujours meilleur. Tout est toujours au bout du doigt. Ça va vite. Ils aiment le changement. Ils ont grandi dans le changement. De la stabilité ? Pas besoin de ça.

Les Z pour Zapping (1997-2010)

Les jeunes de la Génération Z sont arrivés sur le marché du travail il y a environ 10 ans. Aujourd'hui, avec la pénurie de main-d'œuvre qui sévit, certains commencent même à travailler à l'âge de 14 ans. C'est une génération adepte de la performance. Toutefois, pour passer à l'action, ils doivent comprendre les motifs de leur tâche. Ils veulent voir le volet pratique. Leur temps est précieux donc tout doit avoir un sens. Ce sont des jeunes qui ont été fortement encouragés à vivre de leur passion. Nous leur avons dit que tout était possible. Nous les avons chouchoutés, encouragés, complimentés toute leur vie.

Leur rythme est encore plus rapide que celui des milléniaux. Ils ont plusieurs caractéristiques semblables à la Génération Y, mais tout est amplifié. Ils n'ont jamais connu un monde sans internet. Tandis que les générations précédentes parlent encore de « nouvelle technologie », pour eux ce n'est rien de nouveau. Tout peut se faire sur une tablette électronique, un ordinateur ou un cellulaire. Ils sont ultra-connectés. Ils grandissent avec les réseaux sociaux et donc dans la gratification instantanée. Ils sont curieux, lucides et informés, voire surinformés ! On ne peut rien leur cacher.

Ils vivent dans une société de consommation rapide. Pour cette génération, deux ans c'est long ! Après ce délai, ils se disent prêts à être directeurs de l'entreprise. Ils ont un grand besoin d'évoluer... rapidement. Pour ces « court-termistes », se tromper est le premier pas vers la réussite. Ce sont donc des entrepreneurs en herbe et ils veulent créer leur propre entreprise; souvent en ligne. Il n'y a plus de « c'est moi l'patron ». Tout le monde est égal. Ils veulent être impliqués, faire partie des décisions et des solutions, cocréer, travailler en équipe. Leur sentiment d'appartenance est envers les gens (l'équipe de travail, le gentil gestionnaire), et non envers l'entreprise.

Vivre et travailler ensemble

Si la tendance se maintient, la prochaine génération se pointera sur le marché du travail d'ici deux ou trois ans. C'est la Génération Alpha.

Selon Mark McCrindle, chercheur en sciences sociales en Australie, « La génération Alpha sera la génération la plus instruite, la plus connectée et, globalement, la plus riche de tous les temps ». Je suis curieuse de voir comment ils seront les plus riches puisqu'ils sont élevés par des parents qui prônent la qualité de vie plutôt que mener une carrière bien rémunérée.

Nous pouvons constater que chaque génération contribue à la prochaine. Il faut apprendre des générations précédentes et autant de celles qui nous succèdent. Des changements importants dans tous les secteurs du travail verront sûrement le jour dans les prochaines années. J'ose espérer que cette société changeante pourra trouver un équilibre entre le travail et la vie personnelle.

Nous assistons présentement à un phénomène appelé « quiet quitting », traduit en français comme « démission tranquille ». Je ne crois pas que le terme soit juste. Je parlerais plutôt de « relâchement tranquille ». Les jeunes ne veulent plus se tuer au travail. Ils veulent travailler et être rémunérés pour le temps qu'ils donnent. N'est-ce pas logique ? Vous pourrez en savoir plus dans le prochain numéro ! ■



Du 30 janvier au 10 février 2023 aura lieu la 35^e édition de la campagne de sécurité en transport scolaire, *M'as-tu vu?* La Fédération des transporteurs par autobus est fébrile et emballée par la reprise des activités en quasi-normalité.

Une édition festive est à prévoir pour souligner les 35 chandelles de cette massive opération de sensibilisation collective.

La sécurité des écoliers, ça regarde tout le monde! La Fédération s'adresse non seulement aux conducteurs, mais aussi aux écoliers ainsi que les usagers de la route. Sortons et allons à la rencontre des Québécois et Québécoises pour les informer de l'importance d'être vigilants en présence d'autobus scolaires ainsi que d'adopter des comportements sécuritaires.

Créons, tous ensemble, une grande fête à cette édition anniversaire! Soyons des nôtres et mettons tous un peu de notre temps pour la sécurité de nos enfants.



Nos unités de puissance

Zéro tracas Zéro problème 300 % efficace

La solution de recharge qui **décuple la capacité** de vos véhicules électriques

- Chacune peut accueillir de **5 à 28 véhicules**, en fonction des exigences.
- Construites **sur mesure pour vos besoins** et selon vos critères.
- **Conçues au Québec** conformément aux normes électriques et règlements municipaux en vigueur.
- **Service clé-en-main**
Livrées et installées sur votre site.
- **Propriétaire de vos unités**
Pas de location sans fin, ce qu'on installe vous appartient.

Plage de puissance adaptée à vos besoins

Financement disponible offert par Services financiers - Camions Daimler

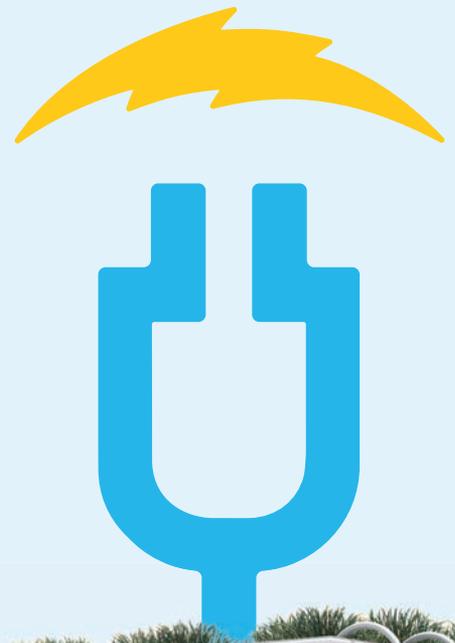
Subventionnées à 50 % grâce au FTCZE (Fonds pour le transport en commun à zéro émission)



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.

Contactez-nous pour en savoir plus sur nos unités de puissance!



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 ce 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.

