

LE *TRANSPORTEUR*

Magazine de la Fédération des transporteurs par autobus

Automne 2018 • Volume 5 • numéro 3



ENSEMBLE, PROPULSONS LE PROGRÈS

 LionM - 100% Électrique

LIONM

Disponible dès
maintenant !

PÉNURIE, RARETÉ,
**BESOIN DE
MAIN-D'OEUVRE**

TRANSPORT NOLISÉ
DÉRÈGLEMENTATION
SEPTEMBRE-OCTOBRE

thelionelectric.com

L'acquisition du C2 = la tranquillité d'esprit



Lorsqu'on offre le meilleur véhicule
de sa catégorie appuyé par
la meilleure garantie de l'industrie,
nous vous offrons la tranquillité d'esprit.

Le C2, celui qui vous en offre le plus!



- Consommation moindre
(le meilleur de sa catégorie)
- Le plus fiable de l'industrie
(quand votre véhicule ne roule pas,
il coûte cher)
- Des plans de financement avantageux

L'acquisition du C2, une décision payante!

**autobus
Thomas inc.**
L'évolution en transport

Sortie 175, Route Transcanadienne
2275, Canadien
Drummondville (Québec) J2C 7V9
Tél. : (819) 474-2700
Sans frais : 1 800 567-0971

info@autobusthomas.com

autobusthomas.com



Chef de file en solutions de transport de personnes



12



20

5

Mot de la présidente
du conseil d'administration

8

Éditorial

10

L'assurance contre les
conséquences de dispositions légales.

12

Pénurie, rareté, besoin de main-d'œuvre

14

Inspecter pour prévenir (Deuxième partie)

17

Publireportage

18

La «déréglementation septembre-octobre»
en transport nolisé, à qui s'adresse-t-elle ?

19

L'AIST en voyage d'études au Québec

20

Prix M'as-tu vu ? 2018

21

Loi concernant le cannabis et
conduite avec facultés affaiblies

23

Congrès annuel 2018

25

Infraction au Code de la sécurité routière:
La suspension sans solde de trois (3) jours d'une
conductrice d'autobus scolaire est maintenue

30

La passion depuis deux générations,
60 ans de services en 2018!

Publicité: Girardin Blue Bird

Le Transporteur est une publication de la Fédération des transporteurs par autobus. Elle est tirée à 1300 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

Martin Bureau

Publicité

Julie Blanchet

Collaborateurs

Denis Gervais
Guy Godin
Stéphane Lamarre

Conception graphique

Marie-Claude Bélanger

Impression

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



IC avec Moteur Cummins ISB 6.7

Spécifications IC et Cummins ISB 6.7

- Puissance: 200-260HP
- Torque: 520-660 lb-pi
- Allisson: 2500 PTS
- Allisson: 3000 PTS
- Capacité: 36-72



Autobus Leeds Transit

Autobus Leeds Transit
555 J. Oswald Forest
St-Roch-de-l'Achigan, QC
J0K 3H0

Scott Kessler 514-972-3600
scott.kessler@leedstransit.com



LOUISE GIROUX

La fiscalité, **un avantage à l'embauche?**

Le mois de septembre signifie rentrée scolaire, achalandage plus important en transport collectif et début d'une haute période touristique. La grande majorité des transporteurs verra donc leurs autobus et autocars sillonner les routes du Québec, avec à leur bord, leurs précieux passagers. Les élèves seront transportés vers leurs écoles respectives en toute sécurité et les autres découvriront les plus beaux paysages d'automne au pays.

Ce mois de septembre concorde également avec la fin de ma première année à la présidence de notre Fédération. Beaucoup de dossiers ont évolué significativement, mais il reste amplement de travail à accomplir pour répondre aux nombreux défis de notre industrie. Lors de notre dernière assemblée générale, nous avons présenté l'état d'avancement des actions entreprises par la Fédération. Au cours de la dernière année, nous avons porté une attention particulière à la rentabilité de nos entreprises et aux enjeux qui affectent nos opérations soit la main-d'œuvre et la gestion de la discipline en transport scolaire.

Je ne vous cacherai pas que la pénurie de main-d'œuvre sera un sujet récurrent pour les prochaines années. Pour y faire face, notre Fédération s'affaire à élaborer un plan de support comprenant des actions pour valoriser le métier de conducteur d'autobus et des outils concrets pour aider les transporteurs dans leurs démarches de recrutement et de maintien en emploi.

Un aspect fort intéressant a été soulevé par un membre transporteur afin d'aider les entreprises à recruter ou à maintenir à l'emploi des travailleurs retraités. Il s'agit de fiscalité. On le remarque dans nos entreprises, l'augmentation du revenu (et par le fait même du taux d'imposition) pour un candidat retraité peut représenter un frein à son recrutement. La complexité des règles et des lois qui régissent l'impôt sur le revenu peut devenir rapidement un casse-tête et amener son lot de questions, tant pour l'employeur que pour le candidat. Par exemple, existe-t-il un crédit d'impôt provincial pour les travailleurs d'expérience âgés de 62 ans et plus? ►

BIENVENUE QUÉBEC

30 ANS • YEARS

22·23·24
OCTOBRE

Hôtel Universel
Rivière-du-Loup • Bas-Saint-Laurent

www.bienvenueqc.ca



CAMPAGNE DE SÉCURITÉ EN TRANSPORT SCOLAIRE

**DU 4 AU
15 FÉVRIER 2019**

FÉDÉRATION
DES TRANSPORTEURS
PAR AUTOBUS



CAIN
LAMARRE
S.E.N.C.R.L./AVOCATS

[intact]
ASSURANCE

GIRARDIN
BLUE BIRD

Québec

mastuvu.info

Comment fonctionne le fractionnement des revenus de pension ? Est-il avantageux de verser l'excédent de son revenu dans son REER (ou celui du conjoint) afin de conserver le même taux d'imposition ? Le changement du taux d'imposition est-il seulement sur le revenu supplémentaire ? Comment fonctionne le programme de sécurité de la vieillesse et comment s'applique-t-il ?

Ce sont toutes des formalités qui, une fois bien comprises et communiquées adéquatement, peuvent s'avérer avantageuses pour le futur employé ainsi que pour l'employeur. L'objectif principal est d'obtenir le maximum de disponibilités de l'employé tout en maximisant sa situation financière. La Fédération travaillera avec des experts en la matière afin de démystifier les situations d'impôt pour que les transporteurs et leurs employés puissent en tirer avantage, ce qui facilitera le recrutement de candidats.

En cette période de plein emploi, il serait judicieux que les gouvernements améliorent les conditions des personnes qui désirent continuer à travailler. Des mesures comme bonifier le crédit d'impôt pour les travailleurs expérimentés, repousser l'âge auquel ils doivent changer leurs REER en FERR ou permettre de retarder les prestations de la RRQ lorsque la personne travaille au-delà de l'âge prescrit par la loi, aideraient sûrement les entreprises comme les nôtres à recruter ou maintenir à l'emploi des conducteurs d'autobus.

La Fédération travaille actuellement à développer une alliance stratégique avec la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) afin de trouver des moyens d'alléger le fardeau fiscal des candidats préretraités ou retraités et ainsi favoriser leur embauche. ■





LUC LAFRANCE

« Campagne électorale et enjeux du transport par autobus »

Au moment d'écrire ces lignes, la campagne électorale provinciale bat son plein. Dans quelques semaines, les Québécois se prononceront et détermineront le prochain gouvernement. Les principaux partis ont fait part de leurs principales promesses touchants les secteurs névralgiques de notre société notamment la santé, l'éducation et l'économie.

Sans avoir passé en revue les différents programmes des partis politiques, on réalise malheureusement que, jusqu'à maintenant, peu d'engagements importants ou d'annonces concernant le transport par autobus n'ont été faits. Aucun parti n'a pris position sur des thèmes comme les conditions de travail des conducteurs d'autobus scolaires, l'électrification des autobus scolaires ou le transport collectif régional interurbain par exemple. Il s'agit pourtant d'enjeux importants pour notre industrie.

Tout comme les autres secteurs d'activités économiques, les différents secteurs du transport par autobus font face à de sérieux problèmes de pénurie de main-d'œuvre. L'amélioration des conditions de travail des conducteurs d'autobus scolaires est cruciale et passe par la bonification du budget alloué au transport scolaire afin que les transporteurs puissent continuer à offrir un service adéquat à la population. Il est important d'agir, car ces femmes et ces hommes jouent un rôle primordial en assurant les déplacements sécuritaires des élèves qui fréquentent les écoles partout au Québec. Le prochain gouvernement devra mettre en place différentes mesures ou allègements fiscaux qui permettront d'attirer les personnes retraitées à retourner sur le marché du travail, plus particulièrement, dans notre secteur d'activités. La Fédération a d'ailleurs interpellé les partis politiques en début de campagne afin qu'ils fassent connaître leurs engagements à cet effet.



Les enjeux en regard à l'électrification des autobus scolaires vont au-delà du simple achat des véhicules. Si le prochain gouvernement souhaite maintenir ses objectifs d'électrification de la flotte d'autobus scolaires, les transporteurs auront besoin de support à plusieurs niveaux.

En transport collectif, aucun parti n'a présenté une vision claire sur le transport régional et interurbain. Il s'agit pourtant d'un service essentiel pour les régions qui doivent être desservies adéquatement pour assurer leur vitalité. Il serait donc intéressant de connaître la position des partis en matière de transport par autobus. Est-ce qu'un nouveau gouvernement maintiendra en place la Politique de mobilité durable 2030 déposée par le dernier gouvernement? Lorsque l'on sait que cette Politique est le fruit d'une vaste consultation impliquant tous les intervenants du transport collectif, il serait dommage de reprendre l'exercice à nouveau et ainsi retarder inutilement sa mise en œuvre.

Nous espérons que ces enjeux seront débattus localement et que les députés élus se feront les porteurs de dossiers auprès du prochain Conseil des ministres afin que le transport collectif par autobus devienne un enjeu gouvernemental.

Du côté de la Fédération, nous suivrons la campagne électorale de près et, dès le lendemain des élections, nous demanderons rapidement des rencontres auprès des nouveaux ministres avec lesquels nous aurons à travailler et collaborer.

Entretemps, nous continuerons de faire avancer nos dossiers et de s'assurer que ceux-ci demeurent dans les priorités gouvernementales. ■



L'assurance contre les conséquences de dispositions légales.

Denis Gervais, PAA , C. d'A. Ass • Courtier en assurance de dommage

Les conséquences des dispositions légales constituent certainement l'un des plus abstraits montants d'assurance difficile à déterminer et qui requiert une attention particulière lors de la souscription d'un contrat d'assurance.

L'offre de produits en assurance a évolué. Il y a quelque temps, la plupart des polices d'assurances de dommages contenaient une exclusion touchant les conséquences directes ou indirectes de dispositions légales visant soit le zonage, soit la démolition, la réparation ou la construction d'immeubles s'opposant à la remise en état à l'identique. Il était possible par voie d'avenants d'obtenir une couverture selon une limite spécifique. Aujourd'hui, plusieurs assureurs ajoutent cette protection, sans toutefois que soit pour autant augmenté le montant d'assurance sur le bâtiment, ce qui peut constituer en quelque sorte une illusion de couverture. Par conséquent, il est essentiel de connaître votre situation et d'en discuter avec votre courtier.

Il est très important que le propriétaire d'un immeuble sache quelles seront les conséquences des dispositions légales sur le coût de la réparation de son immeuble, en cas de sinistre majeur, pour en tenir compte dans l'établissement de son montant d'assurance. Pour ce faire, il doit communiquer avec sa municipalité pour connaître les modalités d'application de ces règlements municipaux. Il peut

notamment faire appel à un évaluateur professionnel en lui demandant de commenter ces frais dans son évaluation.

L'exclusion relative aux dispositions légales ne concerne pas uniquement la qualité des matériaux dans la construction. Il s'agit aussi de l'amélioration du type de construction décrété par une municipalité, par le code du bâtiment ou d'une réglementation de standard amélioré comme l'installation de gicleurs, d'ascenseurs, d'accès pour handicapé, etc.

Il existe 3 types de garanties additionnelles relativement aux dispositions légales qui peuvent faire l'objet de formulaires distincts pour chacune ou être combinées sur un même formulaire.

- Démolition après sinistre en raison de dispositions légales;
- Frais de démolition et de déblaiement imputables à des dispositions légales – Parties d'immeubles restant épargnées après sinistre;
- Augmentation des frais de construction imputable à des dispositions légales.

Il faut comprendre que la couverture de base se limite à indemniser un assuré uniquement pour les dommages subis aux biens assurés en vertu d'un sinistre assuré. À titre d'exemple, un immeuble de 500 000\$ est endommagé à concurrence de

ET SI UN CABINET VOUS AIDAIT À ALLER ENCORE PLUS LOIN?

NOTRE ÉQUIPE EN DROIT DES TRANSPORTS

Stéphane Lamarre, Benoît Groleau, Gabriel C. Robitaille
et Jean-Sébastien Tremblay-Mimeault



CAIN LAMARRE

PRÈS POUR ALLER LOIN
CAINLAMARRE.CA

350 000 \$, toutefois en raison des dispositions légales, la partie épargnée qui demeure doit être démolie. Sans extension de garantie, l'assuré ne recevrait que 350 000 \$ (sous réserve de la franchise et autres conditions de la police) et il devrait assumer les frais de démolition de cette partie épargnée de même que la perte de cette partie d'immeuble.

Dans une autre situation, en cas de sinistre majeur et en raison des dispositions légales, l'assuré doit maintenant installer des gicleurs automatiques, ajouter un ascenseur, etc. Dans un premier temps, s'il n'a pas l'extension de garantie pour couvrir

l'augmentation des frais de construction imputable aux dispositions légales, il devra assumer ce coût additionnel. Deuxièmement, s'il a la protection et que son montant d'assurance est insuffisant pour couvrir ces demandes, il devra en assumer le coût.

Il est donc recommandé de faire les vérifications nécessaires auprès des autorités municipales ou organismes ayant une juridiction sur le type de commerce que vous avez ou sur la construction de vos immeubles. Il serait avisé de vous informer des normes en vigueur pour être en mesure de bien évaluer le montant de garantie requis. ■

N'hésitez pas à en discuter avec votre courtier.



Pénurie, rareté, besoin de main-d'œuvre :

retour sur la présentation de madame Martine Hébert

Martin Bureau, Directeur général adjoint et directeur des communications – Fédération des transporteurs par autobus

La Fédération des transporteurs par autobus a eu le plaisir d'accueillir à son congrès annuel madame Martine Hébert, vice-présidente principale et porte-parole nationale de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI). Son organisation représente 110 000 chefs de petites et moyennes entreprises à travers le Canada. Le sujet de sa conférence a suscité énormément d'intérêt de la part des congressistes présents, car, comme d'autres secteurs d'activité au Québec, l'industrie du transport des personnes n'échappe pas à la pénurie de main-d'œuvre qui sévit actuellement.

Portrait de la situation

Dans un premier temps, madame Hébert a présenté des statistiques fort intéressantes sur la composition du « Québec inc. ». On note que les PME jouent un rôle important dans l'économie québécoise : 98,8%¹ des entreprises ont moins de 500 employés et 73 % d'entre elles comptent moins de 10 employés. En 2016, selon une enquête de Statistique Canada, plus de la moitié de la population active (55%²) était à l'emploi d'une PME. Des statistiques somme toute représentatives de l'industrie du transport par autobus composée en grande partie par des PME.

Madame Hébert a également présenté l'état du marché du travail au Québec. Le constat est flagrant. La pénurie de la main-d'œuvre ne s'estompera pas de sitôt. Les causes sont nombreuses. La diminution de la croissance moyenne de la population active



depuis les 20 dernières années, le vieillissement de la population et un taux de chômage au plus bas depuis 1976 font en sorte que le Québec se retrouve avec un manque généralisé de salariés et ce, tout secteur économique confondu. Juste au Québec, au premier trimestre 2018, il y avait plus de 103 000³ postes vacants. Le personnel de production et les corps de métier sont parmi les emplois les plus en demande.

Dans les prochaines années, les postes seront comblés à 54% par des jeunes qui intégreront le marché du travail, 22% par la population immigrante, 12% seront liés à l'augmentation du taux d'activité des 15-24 ans, 7% par les 65 ans et plus et finalement, 4% seront comblés due à la réduction du chômage.

Quelques pistes de solution

Le phénomène de rareté amène les entreprises à bonifier leurs conditions de travail afin d'être plus attractives. À titre d'exemple, les PME versent en moyenne 58%⁴ de plus que le salaire minimum et offrent en moyenne 12,1 jours de vacances payées annuellement aux employés à temps plein. Les avantages sociaux, la formation en entreprise et la conciliation travail-vie personnelle sont des atouts sur lesquels de plus en plus d'entreprises misent pour attirer les candidats.

¹ Statistique Canada, Registre des entreprises, juin 2017

² Statistique Canada, Enquête sur le population active, totalisations personnalisées pour la FCEI

³ Rapport Postes à pourvoir basé sur les sondages de la FCEI, 1^{er} trimestre 2018

⁴ FCEI, Sondage sur les normes du travail et les RH dans les PME du Québec août-septembre 2017



Outre les conditions de travail favorables, madame Hébert a soumis des pistes de solutions aux transporteurs présents en regard au recrutement et à la rétention à l'emploi afin d'atténuer, voire contrer, la pénurie de main-d'œuvre.

Dans un contexte où les entreprises ont de plus en plus de difficulté à recruter, l'art de se démarquer devient incontournable. L'employeur doit faire valoir les atouts de son entreprise en fonction du type de candidat recherché. Pour cela, il doit connaître leurs besoins et leurs caractéristiques, être prêt à revoir les façons de faire pour attirer le plus de travailleurs possibles et penser au recrutement en continu et non seulement en cas de besoin.

La rétention à l'emploi est aujourd'hui un défi en soi. Revisiter ses pratiques pourrait s'avérer bénéfique pour l'entreprise via des actions relativement simples telles qu'offrir des opportunités de développement par la formation ou par la diversification des tâches, par des activités de «team building», en soulignant les bons coups des employés, en offrant de la flexibilité dans les conditions de travail, etc.

Une solution souvent évoquée pour pourvoir les postes est de se tourner vers l'immigration. Madame Hébert signale toutefois que le recrutement international peut engendrer des coûts importants pour l'entreprise en regard au logement, au transport et à l'intégration. Elle souligne également que, selon une étude de l'institut de recherche CIRANO, 44 % des immigrants en emploi au Québec sont surqualifiés pour les postes qu'ils occupent.

Il existe des programmes gouvernementaux qui peuvent aider les entreprises dans leurs actions. Emploi Québec offre des subventions pour améliorer les outils de gestion en ressource humaine et du soutien pour former des employés afin qu'ils puissent être maintenus en emploi. Avec le programme PRIIME, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) soutient les employeurs qui réalisent des activités d'intégration ou des formations via des subventions.

Soutien aux employés et aux entreprises

Les différents palliés de gouvernement peuvent supporter davantage les entreprises afin de minimiser les impacts du manque de main-d'œuvre. Ils peuvent notamment mieux soutenir les PME qui veulent offrir des stages et de la formation en facilitant la formation en alternance études-stages, bonifier le crédit d'impôt pour les travailleurs expérimentés, repousser l'âge auquel les travailleurs doivent changer leurs REER en FERR et commencer à les retirer ou permettre de repousser les prestations de RRQ tant que la personne travaille. Permettre le jumelage d'entreprises complémentaires pourrait être avantageux surtout pour les entreprises de transport de personnes dont les horaires peuvent être atypiques.

Madame Hébert a conclu sa présentation en rappelant que les défis de main-d'œuvre au Québec ne découlent pas simplement d'une conjoncture démographique défavorable, mais d'un problème structurel auquel les entreprises devront s'adapter. Avec la diversité des futurs salariés qui occuperont le marché du travail de demain, les employeurs n'auront d'autre choix que de revoir leurs façons de faire. ■



Inspecter

pour prévenir (Deuxième partie)

Guy Godin, conseiller en prévention - Via Prévention

Rappelons que, pour être efficaces, les activités d'inspection des lieux de travail doivent être assorties d'une politique et de procédures appuyées par la haute direction de votre organisation.

Comme pour tous les autres éléments de votre programme de prévention, les hauts dirigeants doivent manifester leurs engagements envers les inspections des lieux de travail et des objectifs qu'ils poursuivent. Ils doivent, en premier lieu, définir et diffuser une politique accordant une importance particulière aux inspections. Voici les points à inclure dans cette politique écrite :

- L'engagement de la direction envers l'importance des inspections des lieux de travail;
- Le rôle fondamental des inspections des lieux de travail dans la poursuite des objectifs d'élimination et de contrôle des accidents de travail et des maladies professionnelles;
- La désignation des personnes responsables du bon fonctionnement des activités d'inspection;
- Les mesures que la gestion et les employés doivent prendre pour éliminer et contrôler les situations dangereuses qui causent les accidents de travail et les maladies professionnelles.

En second lieu, votre programme de prévention doit préciser :

- La fréquence des inspections;
- Les lieux et les endroits qui doivent être inspectés;
- Les personnes responsables des inspections, de la mise en place et du suivi des mesures correctives.

La planification

Dépendamment de l'ampleur de votre organisation, les inspections devraient être effectuées par une équipe formée du gestionnaire des lieux de travail (gérant, superviseur, chef d'équipe) et d'un employé connaissant bien les lieux de travail à laquelle peut s'ajouter un membre du CSS ou d'un représentant en matière de santé et sécurité au travail. Mais, ce n'est pas tout de désigner des personnes pour faire partie de ces équipes d'inspection. Si vous voulez vraiment que cette activité fonctionne et porte fruit, vous devez former ces personnes pour éviter qu'elles se comportent en touriste.



L'efficacité d'une inspection repose sur l'habileté des membres de l'équipe à détecter les risques. Une bonne connaissance et une bonne compréhension des éléments suivants sont donc essentielles :

- L'état des lieux, la nature des activités, des tâches et des opérations;
- Les exigences réglementaires;
- Les risques que représentent les équipements, les appareils, les véhicules et l'environnement;
- Les accidents déjà survenus et les éléments présentant des problèmes de SST.

Inspection physique des lieux

Aucun lieu de travail n'est parfaitement sécuritaire. Donc, tous les lieux de travail doivent être inspectés au moins une fois par année, y compris les bureaux, les espaces d'entreposage, les stationnements, la

cantine et les vestiaires. Tenez compte des points suivants afin de déterminer le nombre d'inspections à effectuer et leur fréquence :

- Le nombre de véhicules, d'activités ou de tâches à inspecter et leur envergure;
- Les équipements dangereux nécessitant des inspections distinctes et plus fréquentes;
- L'introduction d'un nouvel équipement.

Pour assurer une certaine uniformité et éviter les oublis, je vous suggère de dresser des listes de contrôle où sont énumérés tous les risques potentiels par secteur à inspecter et de les revisiter régulièrement afin de vous assurer qu'elles font état des changements d'équipement ainsi que des rapports d'accident survenu. Voici un modèle succinct de fiche d'inspection :

Cours et bâtiments		Accès	Allées	Aires de travail
		État de la charpente	Voies de circulation	Ordre et propreté
Planchers, escaliers et passages		État	Garde-fous	Rampes
		Ordre et propreté	Éclairage	
Outils électriques		État	Gardes protecteurs	Indication des commandes
Appareils de levage		Disposition des commandes	Poulies, élingues, chaînes	Signaux
		Dispositifs de sécurité	Registre d'entretien	
Équipements		Commandes accessibles	Commandes verrouillables	Fiches de cadenassage
		État	Mode de fonctionnement	

✓ Indique satisfaisant

X Indique défectueux, donner les détails dans le rapport d'inspection

Un point important à souligner ici : si au cours d'une inspection l'équipe a relevé des points qui représentent un danger imminent, ceux-ci doivent être corrigés sans tarder.

Rédaction des rapports d'inspection

Toutes les inspections doivent être suivies d'un rapport d'inspection, transmis à la haute direction de votre entreprise. De bons rapports d'inspection aident à obtenir l'appui de la haute direction vers la mise en place de mesures correctives efficaces.

Les inspections ne seront efficaces que si leurs conclusions sont rapidement transmises aux premiers intéressés et que si les mesures correctrices sont rapidement envisagées et prises. Il importe donc que vous désigniez les personnes à qui il faut adresser les rapports d'inspection. Il peut s'agir :

- Du chef d'atelier;
- Du répartiteur;
- Du préposé à l'entretien de la cour, etc. ►

Voici un modèle simple de rapport d'inspection :

Nom des inspecteurs		
Date et heure de l'inspection		
Secteurs inspectés		

Lieux	Observations	Mesures correctives	Responsable	Échéancier
Copies remises à :				

Suivi des recommandations

Aussi excellente soit-elle, une inspection ne sera utile que si les éléments soulignés par l'équipe d'inspection sont attentivement examinés et que si les mesures correctives apportées sont pertinentes.

Le niveau hiérarchique et la compétence des personnes qui assumeront la responsabilité de l'examen des rapports d'inspection peuvent varier d'une entreprise à l'autre, mais les points suivants sont importants à considérer au moment d'attribuer cette responsabilité :

- L'analyse des rapports d'inspection est une des fonctions importantes de votre CSS;
- Au moins une personne chargée de l'analyse doit avoir les pouvoirs décisionnels nécessaires;

- Certaines questions peuvent requérir l'opinion d'un expert tel un ingénieur;
- Il est important d'informer les personnes qui ont effectué les inspections concernant les mesures de suivi qui seront mises en place.

Finalement, l'analyse assidue des rapports d'inspection vous permettra d'améliorer l'efficacité des activités de votre programme de prévention. Ainsi, ces analyses peuvent, par exemple :

- Faire ressortir les besoins de formation dans certains domaines;
- Expliquer pourquoi certains types d'accidents se produisent;
- Établir l'ordre de priorités des mesures correctives;
- Aider à instaurer de bonnes méthodes de travail ou à améliorer celles existantes;
- Signaler les endroits pour lesquels une analyse plus poussée des risques serait utile.

Lorsqu'elle est bien planifiée et bien organisée, l'inspection des lieux de travail demeure l'une des activités de prévention les plus bénéfiques. Il faut prendre le temps d'élaborer des procédures simples, claires et adaptées à votre entreprise. ■

PARTENAIRES

POUR LA FORMATION
DE LA MAIN-D'OEUVRE
ET LE DÉVELOPPEMENT
DES COMPÉTENCES



La Compagnie Électrique Lion (Lion) est une entreprise innovante œuvrant dans le domaine des transports à énergie propre. Depuis sa fondation en 2008, Lion a pour mission de développer des solutions durables et intégrées, tout en améliorant son empreinte environnementale. Toujours à l'affût des nouvelles technologies, Lion manufacture des autobus et très bientôt des camions 100 % électriques qui possèdent des caractéristiques uniques et adaptées à la réalité des utilisateurs, lui permettant ainsi de progresser comme leader en électrification des transports.

Dès 2011, Lion entreprit le développement du premier autobus scolaire de type C 100 % électrique. À ce jour, la compagnie détient le plus grand déploiement d'autobus scolaires électriques en Amérique du Nord. Ces véhicules connaissent un important succès et cumulent plus de 2 millions de kilomètres à l'odomètre. Grâce aux trois dernières années de commercialisation du **LIONC** et des nombreuses collaborations avec des opérateurs expérimentés, Lion s'est bâti une expertise et une réputation de choix dans le marché du transport scolaire et électrique.

Avec une technologie prouvée en main, Lion transpose son savoir-faire sur une nouvelle gamme de véhicules électriques. En mai dernier, Lion a ainsi procédé au dévoilement de son tout nouveau midi/minibus révolutionnaire 100 % électrique, le **LIONM**, qui propose une impressionnante autonomie de 240 km sur une seule charge. Ce véhicule répond enfin aux besoins du marché, grâce à sa grande flexibilité de configurations. Son plancher bas, son système d'agenouillement ainsi que le déploiement rapide d'une rampe d'accès à l'avant lui permet l'embarcation de personnes à mobilité réduite en quelques secondes seulement. Développé avec le support d'opérateurs de flotte québécois, le **LIONM** est construit de façon à respecter les requis du transport adapté et collectif.

Basé sur cette plateforme innovante disponible en version plancher bas et plancher régulier, Lion lancera dans quelques mois le **LIONA**, un minibus 100 % électrique rencontrant tous les requis du transport scolaire. Également fabriqué principalement à partir d'aluminium et de composites, ce véhicule promet des performances inégalées ainsi qu'une durabilité de plus de dix ans.

Actuellement disponibles en précommande sur le site web de l'entreprise, ces nouveaux véhicules électriques se déploieront sur les routes de l'Amérique du Nord dès cet hiver.

Pour Lion, l'électrification des transports est un catalyseur majeur pour l'amélioration de notre société, de notre environnement et surtout de notre qualité de vie. Les véhicules électriques Lion représentent une solution abordable, accessible maintenant et fiable, permettant de faire un grand pas vers un monde plus vert et en meilleure santé.

ENSEMBLE, PROPULSONS LE PROGRÈS



La « déréglementation septembre-octobre » en transport nolisé, à qui s'adresse-t-elle ?

Valérie Cloutier, Conseillère juridique et secrétaire corporative – Fédération des transporteurs par autobus

En 2001 le gouvernement du Québec a édicté par Décret (927-2001), le *Règlement sur l'accroissement du nombre d'autobus affectés au transport de touristes transitant pas les aéroports internationaux de Montréal, l'Aéroport international Jean-Lesage et les ports de Montréal et de Québec* (le « Règlement »). Ce dernier permet à tout titulaire d'un permis pour le service de transport nolisé autorisé à utiliser des autobus de catégorie 1, de fournir, entre le 1er septembre et le 31 octobre de chaque année, des services de transport nolisé de personnes par autobus de même catégorie, lorsque les conditions suivantes sont réunies :

1. L'autobus utilisé en est un de catégorie 1, tel que définit au *Règlement sur le transport par autobus*, soit :

Catégorie 1: un autobus construit pour le transport en commun sur de longs parcours et muni des équipements suivants: un compartiment à

bagages, un porte-bagages intérieur, des sièges à dossier inclinable, un système de climatisation et un cabinet de toilette;

2. Le groupe de touristes transportés a transité ou, le cas échéant, transitera au terme de son voyage au Québec, par l'un des points désignés (aéroports de Montréal et/ou Aéroport international Jean-Lesage et/ou Port de Montréal et/ou Port de Québec); et
3. Le conducteur a en sa possession, durant tout le voyage, une copie du contrat de transport nolisé conforme aux exigences établies par le *Règlement sur le transport par autobus*.

Cet assouplissement des règles permet aux transporteurs qui possèdent un permis de transport par autocar nolisé délivré au Québec d'offrir leurs



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

services à des groupes qui transitent par les aéroports de Montréal et de Québec ou par les ports de Montréal et de Québec, sans y être expressément autorisés dans le cadre de leur permis délivré par la Commission des transports du Québec («CTQ»).

Bien que limitée dans le temps (1^{er} septembre au 31 octobre), cette mesure vise à permettre une meilleure redistribution de la flotte d'autocars nolisés au Québec au cours de cette période de fort achalandage et l'entrée de renforts provenant de l'extérieur du Québec au moment où les besoins sont criants.

D'ailleurs, durant cette période, le Règlement lève l'obligation d'immatriculer au Québec un véhicule provenant de l'extérieur de la province. Ainsi, afin de bénéficier de l'exemption d'immatriculation, le propriétaire d'un autobus immatriculé dans un État américain qui a conclu avec le Québec une entente de réciprocité en matière d'immatriculation des véhicules de commerce, doit satisfaire chacune des conditions suivantes :

- L'autobus doit être utilisé conformément à l'exemption prévue par le Règlement ;
- Cet autobus doit posséder un certificat d'immatriculation valide délivré par une autre autorité administrative;
- Cet autobus doit être assuré conformément à l'article 84 de la Loi sur l'assurance automobile (contrat d'assurance de responsabilité garantissant l'indemnisation du préjudice matériel causé par le véhicule visé) et à l'article 87.1 de cette même Loi (montant obligatoire minimum de l'assurance de responsabilité pour le propriétaire ou l'exploitant est, sauf exception, de 1 000 000 \$; et
- Cet autobus doit être muni d'un certificat de vérification mécanique et d'une vignette de conformité visée à l'article 203 du *Règlement sur les normes de sécurité sur des véhicules routiers*.

Finalement, notons que le Règlement dispense de la nécessité de détenir un permis de location d'autobus délivré par la CTQ lorsque le locataire est titulaire d'un permis pour le service de transport nolisé. De plus, aucun autre permis de transport ne sera requis du titulaire d'un permis de transport nolisé qui désire offrir un service de visite touristique durant cette période.

La CTQ, la Société de l'assurance automobile du Québec et Contrôle routier Québec ont pour mandat d'appliquer ledit Règlement. ■



L'AIST en voyage d'études au Québec

Les représentants européens de l'Association internationale pour la sécurité du transport des jeunes (AIST) seront en visite au Québec du 28 octobre au 3 novembre 2018. Plusieurs rencontres avec des intervenants du milieu du transport et des visites d'entreprises sont au programme.

Durant leur séjour, la délégation visitera notamment le fabricant d'autobus Lion et le Centre de formation en transport de Charlesbourg. Ils rencontreront également la Fédération des commissions scolaires du Québec, des représentants de la SAAQ, les membres du conseil d'administration de la FTA ainsi que les membres transporteurs lors du conseil provincial du 2 novembre prochain. Leurs diverses visites auront pour but de se documenter sur les principaux enjeux et l'évolution du système de transport scolaire québécois.



Prix M'as-tu vu ? 2018

La Fédération des transporteurs par autobus a récompensé les efforts des membres transporteurs et de leurs partenaires lors de la 30^e campagne de sécurité qui s'est déroulée du 29 janvier au 9 février dernier. Les prix *M'as-tu vu ?* sont remis annuellement lors du congrès de la Fédération à ceux qui se sont démarqué de par la qualité, l'originalité et la pertinence de leurs activités de prévention dans leur région.

Prix M'as-tu vu ? Meilleure campagne



La Fédération a remis le prix *M'as-tu vu ?* de la meilleure campagne de sécurité au Comité de sécurité en transport scolaire de la Commission scolaire du Pays-des-Bleuets. La Fédération souligne ainsi l'ensemble de leurs actions et l'effort collectif des transporteurs, de la commission scolaire et des corps policiers de la région. Pièce de théâtre et vidéo tournée par des élèves du secondaire ont notamment contribué à sensibiliser les élèves du préscolaire, du primaire, du secondaire, les automobilistes ainsi que les nouveaux conducteurs à l'importance d'adopter des comportements sécuritaires aux abords des autobus et des zones scolaires. Les représentants du Comité ont reçu le trophée honorifique des mains du porte-parole de la campagne, Mathis, de la présidente de la Fédération madame Louise Giroux, du président-directeur général M. Luc Lafrance et de M. Denis Gervais de la firme EgR.

Prix M'as-tu vu ? Meilleure activité de la campagne



Le prix de la meilleure activité de la campagne a été décerné aux transporteurs scolaires de la Commission scolaire Chemin-du-Roy. L'activité, organisée avec la collaboration de la commission scolaire et de la Direction de la Police de Trois-Rivières, s'est déroulée le 30 janvier 2018. Près de 500 élèves ont pris part à l'activité et ont formé un gigantesque « *M'as-tu vu ?* » humain. Les représentants du Comité ont également reçu le trophée honorifique des mains du porte-parole de la campagne Mathis, de la présidente de la Fédération madame Louise Giroux, du président-directeur général M. Luc Lafrance et de M. Denis Gervais de la firme EgR.

La Fédération des transporteurs par autobus félicite les gagnants et tous les transporteurs et leurs partenaires qui ont tenu des activités dans le cadre de la campagne et les remercie grandement pour leur implication.

La Fédération tient à remercier tous ses partenaires financiers qui, grâce à leur implication, contribuent au succès de cette vaste campagne de sensibilisation.





Loi concernant le cannabis et conduite avec facultés affaiblies

Me Stéphane Lamarre • Cain Lamarre

1. Les changements relatifs au cannabis

1.1 Le projet de loi C-45 du fédéral

Le gouvernement fédéral est responsable de la réglementation relative à la production et aux normes de santé et de sécurité entourant le cannabis.

C'est grâce à ce pouvoir qu'il a adopté, le 27 novembre 2017, un projet de loi visant principalement à décriminaliser et à légaliser l'accès au cannabis, notamment par la création de la *Loi concernant le cannabis* (ci-après: «LCC») et la modification de la *Loi réglementant certaines drogues et autres substances du Code criminel*.

La date d'entrée en vigueur fixée par le gouvernement fédéral est le 17 octobre 2018.

2. Les conséquences d'une infraction pour conduite avec facultés affaiblies

2.1 Conséquences criminelles

Bien que l'accès au cannabis sera décriminalisé et légalisé, la conduite avec les facultés affaiblies par le cannabis sera sanctionnée.

Le 13 avril 2017, le gouvernement du Canada a présenté une réforme complète du *Code criminel*, notamment en ce qui a trait à la conduite avec les capacités affaiblies par la drogue et l'alcool.

Le projet de loi a été adopté par le Parlement le 20 juin 2018 et a reçu la sanction royale le 21 juin 2018.

Dans un premier temps, la nouvelle loi facilite la détection des capacités affaiblies par la drogue en permettant à un policier d'exiger un échantillon de salive en bordure de la route pour faire un test de dépistage s'il a un doute raisonnable concernant la présence de drogue dans l'organisme du conducteur, notamment par l'observation de rougeur oculaire, de tremblements musculaires, d'agitation ou de la façon de s'exprimer.

Le 28 août dernier, le gouvernement fédéral a donné le feu vert au premier appareil de dépistage du cannabis, le «*DrugTest 5000*», lequel doit faciliter la détection de présence de drogue.

Toutefois, l'utilisation de cet appareil et la fiabilité des résultats restent à être prouvées, car, selon les données rapportées dans un article par LaPresse, le taux de «faux positifs» détecté avec cet appareil pourrait atteindre 14,5 %¹.

Par la suite, si le policier a des motifs raisonnables de croire qu'une infraction a été commise, comme le résultat positif d'un test salivaire et d'autres facteurs observés, il pourra procéder à un test de dépistage de drogues plus poussé.

Les peines minimales obligatoires au niveau criminel en lien avec la consommation de cannabis sont les suivantes :

Peines pour conduite avec capacités affaiblies par la drogue

Infraction punissable par déclaration sommaire de culpabilité : ►

¹ https://quebec.huffingtonpost.ca/2018/08/28/cannabis-volant-feu-vert-au-draeger-drugtest-5000-depistage-controles-routiers_a_23510803/

- 2 nanogrammes (ng) à 5 ng de THC par millilitre (ml) de sang : amende maximale de 1 000 \$.

Infractions mixtes :

- 5 ng ou plus de THC par ml de sang :
 - o Première infraction : amende minimale de 1 000 \$;
 - o Deuxième infraction : emprisonnement obligatoire de 30 jours;
 - o Troisième infraction et infractions subséquentes : emprisonnement obligatoire de 120 jours.
- Toute concentration décelable de LSD, de psilocybine, de psilocine, de kétamine, de PCP, de cocaïne, de méthamphétamine, de 6-MAM :
 - o Première infraction : amende minimale de 1 000 \$;
 - o Deuxième infraction : emprisonnement obligatoire de 30 jours;
 - o Troisième infraction et infractions subséquentes : emprisonnement obligatoire de 120 jours.
- 5 mg/L de GHB :
 - o Première infraction : amende minimale de 1 000 \$;

- o Deuxième infraction : emprisonnement obligatoire de 30 jours;
- o Troisième infraction et infractions subséquentes : emprisonnement obligatoire de 120 jours.
- 50 milligrammes (mg) d'alcool par 100 ml de sang et 2,5 ng ou plus de THC par ml de sang :
 - o Première infraction : amende minimale de 1 000 \$;
 - o Deuxième infraction : emprisonnement obligatoire de 30 jours;
 - o Troisième infraction et infractions subséquentes : emprisonnement obligatoire de 120 jours.
- Conduite avec capacités affaiblies par la drogue ne causant pas de lésions corporelles ni de décès – peine maximale :
 - o Par déclaration sommaire : emprisonnement de 18 mois;
 - o Par mise en accusation : emprisonnement de 5 ans.
- Conduite avec capacités affaiblies par la drogue causant des lésions corporelles – peine maximale :
 - o Par mise en accusation : emprisonnement de 10 ans.
- Conduite avec les capacités affaiblies par la drogue causant la mort – peine maximale :
 - o Emprisonnement à perpétuité.

2.2 Conséquences pénales

Des conséquences pénales découlent également de la conduite sous influence du cannabis.

Ainsi, il est interdit de conduire s'il y a une présence détectable de cannabis ou d'une autre drogue dans la salive. On parle donc ici de « **tolérance zéro** »!!!

Les conséquences auxquelles s'expose un contrevenant sont notamment :

- o Interdiction de conduire;
- o Suspension du permis de conduire;
- o Saisie du véhicule.

Aussi, si l'accès au cannabis est décriminalisé, l'impact de sa consommation, elle, demeure réglementée. Il est donc essentiel de respecter les paramètres de la consommation prévus par le législateur si on ne veut pas se retrouver avec un dossier criminel ou encore voir son droit de conduire un véhicule être affecté. ■



CLIFFORD UNDERWOOD
ESTABLISHED 1978

Pour tous vos besoins d'équipements de garage

cliffordunderwood.com 1-800-363-5438

CONGRÈS ANNUEL 2018

L'humain

Moteur de notre industrie

ENGAGER • VALORISER • MAINTENIR



Le grand rassemblement annuel des transporteurs par autobus s'est déroulé au Hilton Québec sous le thème «L'humain, moteur de notre industrie». Golf, tour cycliste, conférences, assemblée générale annuelle et le traditionnel «tailgate» était au menu pour ce 5^e congrès de la Fédération.

La veille de l'ouverture officielle du congrès, les participants ont eu l'occasion de fouler les verts de l'un des plus beaux parcours de golf de la région de Québec, le Club de golf Lorette ou d'enfourcher leur vélo sur l'un des deux circuits de 63 km et 85 km. 34 quatuors ont tenté de mettre la main sur la prestigieuse Coupe Fédération. Les honneurs sont revenus à Normand Marquis, André Marquis, François Couture et André Dumas de Transport Marquis.



La pénurie de main-d'œuvre, qui touche l'ensemble des secteurs économiques québécois, n'épargne pas l'industrie du transport des personnes. La Fédération a donc élaboré une programmation où les conférenciers invités ont traité de sujets portant notamment sur la gestion des ressources humaines et la gestion de la discipline à bord des autobus scolaires. Le congrès s'est ouvert avec la conférence de madame Martine Hébert, économiste, vice-présidente principale et porte-parole nationale de la FCEI, qui

a présenté les facteurs qui influencent le marché de l'emploi au Québec. Madame Hébert a présenté les tendances mondiales qui affectent les entreprises, l'évolution sociodémographique du Québec et les effets du vieillissement de la population sur la disponibilité de la main-d'œuvre.

La gestion des ressources humaines représente un défi de taille dans ce contexte de plein emploi. Les gestionnaires d'entreprise regardent l'avenir avec une panoplie de questions quant à la provenance de la main-d'œuvre, les effets du vieillissement de la population, la relève, la rétention, la valorisation, etc. M. Pierre Bernier, auteur et chroniqueur, a présenté une liste d'actions à prendre pour se démarquer et attirer les meilleurs talents dans cette ère de rareté de main-d'œuvre.

Durant ce 5^e congrès, grâce à ses partenaires, la Fédération a fait plusieurs gagnants par l'entremise de ses activités soit durant le Salon des exposants où M. Philippe Plourde du Groupe Autocar Jeannois, s'est mérité la somme de 2000 \$ en crédit-voyage gracieusement d'Intact Assurance et de l'agence de Voyages Boilard-Poirier. Un certificat-cadeau, d'une valeur 1500 \$ applicables dans les Hôtels Fairmont offert par Intact Assurance, a également été tiré et gagné par M. Ugo Barrette d'Autobus Maheux.



La Fédération des transporteurs par autobus remercie tous ceux qui ont participé à ce congrès annuel. Elle remercie également ses précieux partenaires qui contribuent grandement au succès de l'événement. ■

THE DEALER OF THE YEAR 2015

AMÉRIQUE DU NORD

Toute l'équipe vous remercie de votre confiance !

Lors de la tenue de la réunion annuelle chez Thomas Built Buses en Caroline du Nord en avril dernier, **Autobus Thomas s'est vu décerner la plus haute distinction en Amérique du Nord, soit celle du DEALER OF THE YEAR 2015.**

Nous tenons à remercier notre clientèle car vous êtes notre source de motivation qui nous pousse à aller plus loin à chaque jour.

En plus de vous proposer les meilleurs véhicules de l'industrie, Autobus Thomas est votre partenaire faisant partie de l'élite de l'industrie en Amérique du Nord !



En plus de mériter le **trophée Dealer of the year**, Autobus Thomas a remporté le titre de **Northeast Regional dealer of the year** ainsi que le **President Club Platinum** remis à l'entreprise ayant la meilleure gestion globale.



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



Chef de file en solutions de transport de personnes



Infraction au Code de la sécurité routière : La suspension sans solde de trois (3) jours d'une conductrice d'autobus scolaire est maintenue

Yves Brassard, c.r.i.a., conseiller en relations de travail, Fédération des transporteurs par autobus

L'arbitre Nancy Ménard-Cheng, dans une décision rendue le 23 mars 2018, a rejeté le grief d'une salariée qui contestait une suspension sans solde de trois jours imposée par son employeur le 15 juin 2016, pour avoir plaidé coupable à une infraction au Code de la sécurité routière (CSR). Le résumé de ce dossier est le suivant.

Préambule

L'employeur est un transporteur scolaire dûment inscrit auprès de la Commission des transports du Québec (CTQ) à titre de « propriétaire et exploitant de véhicules lourds » (PEVL), le tout conformément à la Loi 430.

Afin de répondre aux exigences de ladite loi, l'employeur demande à ses chauffeurs d'envoyer divers documents, au plus tard en aout de chaque année, dont leur dossier de conduite et certaines attestations ou autorisations. Parmi celles-ci, l'employeur envoie à chaque chauffeur, une attestation de bonne conduite. Une fois les documents reçus, l'employeur rencontre l'ensemble de ses chauffeurs en petits groupes. Lors de cette rencontre, il réitère les règles de conduite et de sécurité, de même que les directives et politiques de l'entreprise. Par la suite, les chauffeurs choisissent leurs circuits pour l'année scolaire.

Les faits

La rencontre avec les chauffeurs pour l'année scolaire 2015-2016 s'est tenue le 18 aout 2015. Lors de celle-ci, chaque chauffeur reçoit une chemise contenant des documents d'informations et les engagements à signer.

L'employeur a réitéré ses directives sur divers sujets telles les heures d'arrivées aux différentes écoles, les directives pour retourner les clés des véhicules, l'utilisation des cellulaires au travail, les dépassements, les accidents de la route avec impact ressenti, le respect du CSR, la courtoisie, etc. L'employeur n'explique pas chacune des directives dans le détail lorsqu'il s'adresse aux salariés plus anciens, puisque ce sont les mêmes chaque année. Il en fait un résumé par une présentation PowerPoint. Les nouvelles directives sont expliquées dans le détail.

En 2015, deux nouvelles directives ont été ajoutées; celle sur l'impact avec un objet inanimé ou un animal et celle sur le port de la ceinture de sécurité. Cette dernière se lit comme suit:

« Le port de la ceinture de sécurité est obligatoire pour le conducteur d'un véhicule et les passagers dont le siège est muni d'une ceinture de sécurité, tel qu'indiqué à l'article 396 du CSR. Des opérations de contrôle ont été débutées dans certaines régions du Québec. Pour le respect de la loi et pour votre protection personnelle, nous vous demandons de la porter et de la positionner correctement ».

Cette directive faisait suite à une information transmise par la Fédération des transporteurs par autobus (FTA) selon laquelle les corps policiers avaient déclenché une opération « Ceinture-bus », laquelle visait spécifiquement les chauffeurs d'autobus et que les policiers entendaient sévir davantage contre ces derniers. La présentation de l'employeur a duré environ une quinzaine de minutes. ►

Les chauffeurs doivent signer le document reçu en début d'année et s'engagent à le lire. La plaignante a confirmé à l'audience, l'avoir signé et a reconnu que le représentant de l'employeur avait lu le document en entier lors de la réunion.

L'événement ayant donné naissance au grief

Le 8 juin 2016, la plaignante explique qu'elle se rendait dans une pharmacie à bord de son autobus scolaire lorsqu'elle a été interceptée par un policier. Selon elle, elle aurait amorcé sa manœuvre de recul pour stationner l'autobus lorsque le policier lui aurait remis un constat d'infraction parce qu'elle avait détaché sa ceinture. L'amende reçue était de 127\$ et trois (3) points d'inaptitude. Ce jour-là, la plaignante avait fait préparer une prescription. Après être passée au garage vers 14h15 pour aller chercher son autobus, elle s'est dirigée sur la route 355 pour se rendre à la pharmacie avant de prendre les élèves. Il y avait, selon la plaignante, une distance d'environ cinq kilomètres entre le garage et la pharmacie. Elle explique dans son témoignage qu'elle a bouclé sa ceinture en sortant du garage et qu'elle l'a détachée

pour effectuer une manœuvre de recul. Sur cette question, le tribunal note dans sa décision que les explications de la plaignante sont confuses; dans un premier temps, elle affirme qu'elle portait sa ceinture de sécurité en entrant dans le stationnement et lorsqu'elle est interrogée par son procureur, elle affirme qu'elle a détaché sa ceinture en entrant dans le stationnement. Dans un troisième temps, elle affirme qu'elle s'est détachée en tournant à droite avant de reculer, mais qu'elle n'a pas pu s'exécuter parce que le policier était déjà derrière elle.

Selon la plaignante, le policier avait immobilisé son véhicule au fond du stationnement et, au moment où elle aurait amorcé son virage à droite, qu'il aurait constaté qu'elle n'était pas attachée. Le policier a donc déplacé son véhicule derrière le sien et lui a remis le constat d'infraction.

La plaignante a immédiatement avisé la répartitrice qu'elle venait de recevoir une contravention et lui a remis une copie du constat d'infraction.

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!

EgR
CABINET DE SERVICES FINANCIERS

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

T 418 659-4848 1 800 463-2830
F 418 659-2936

egr.ca

Le 9 février 2016, la plaignante est avisée par l'employeur qu'il ne s'impliquera pas dans la défense du constat et qu'elle doit le tenir informé du dénouement. Elle est informée que si elle devait être déclarée ou plaider coupable à cette infraction, l'employeur évaluera la pertinence de lui imposer une mesure disciplinaire. Malgré cette mise en garde, la salariée paiera la contravention au début mars 2016, car elle dit qu'elle n'est pas consciente des conséquences que cela a sur le dossier de l'employeur ni du fait que si elle paie la contravention, elle se déclare coupable de l'infraction qui lui est reprochée. En fait, pour elle, il était plus simple d'acquitter le montant de l'amende que d'avoir à s'absenter du travail pour une journée pour aller contester le constat d'infraction à la Cour municipale.

La plaignante admet à l'audience qu'elle n'a pas avisé l'employeur, qu'elle avait plaidé coupable et qu'elle avait payé la contravention. Le 11 avril 2016, l'employeur est avisé par la SAAQ de la détérioration de son dossier de propriétaire ou exploitant de véhicules lourds (PEVL). C'est à ce moment qu'il a appris que la plaignante n'avait pas contesté le constat d'infraction.

Préférant privilégier certains dossiers prioritaires telle la négociation de la convention collective, l'employeur a expliqué au tribunal pourquoi il n'a discipliné la plaignante qu'en juin 2016. Dans l'évaluation de la sanction disciplinaire, imposée à la plaignante, l'employeur a soupesé la gravité en la comparant à un excès de vitesse d'un autre chauffeur qui avait reçu en octobre précédent un constat d'infraction pour avoir roulé plus de 30 km/heure au-dessus de la vitesse permise, ce qui lui a valu 3 points d'inaptitude. Le chauffeur concerné n'avait pas contesté une suspension de trois jours qui lui avait été imposée par cette infraction. Pour l'employeur, l'infraction commise par la plaignante était comparable et il ne pouvait lui imposer une suspension plus courte.

Argumentation de l'employeur

L'accumulation d'infractions par ses chauffeurs a un impact majeur sur sa cote de sécurité et l'employeur doit s'assurer que ceux-ci respectent le CSR. L'employeur est régi par un cadre réglementaire

sévère. C'est pour cette raison qu'il réitère à chaque année, aux chauffeurs lors de la rencontre de début d'année, qu'il est impératif de respecter les règles prévues au CSR. Dans le présent dossier, l'employeur souligne à l'arbitre qu'il avait pris soin de souligner aux chauffeurs qu'une surveillance accrue serait effectuée par les autorités policières pour tous les chauffeurs. Ainsi, entre mai et août 2015, quatre documents ont été remis aux chauffeurs où on leur rappelle l'importance de respecter le CSR et, de façon plus spécifique, le respect du port de la ceinture de sécurité.

Pour l'employeur, le plaidoyer de culpabilité de la plaignante constitue un aveu extrajudiciaire et il n'appartient pas au tribunal de remettre en question la déclaration et l'aveu de culpabilité de la plaignante. C'est en tenant compte de ce facteur, mais également des politiques de l'employeur et des directives données aux chauffeurs, que l'employeur a imposé une journée de suspension par point d'inaptitude. De plus, l'employeur estime qu'il a respecté la règle de la proportionnalité, compte tenu de la gravité de la faute et les conséquences sur son dossier de PEVL. Si la plaignante pensait avoir des motifs pour contester le constat d'infraction, elle aurait dû le faire devant la Cour municipale et non devant le présent tribunal, de poursuivre l'employeur.

Argumentation du syndicat

Le syndicat plaide essentiellement que les principes applicables en matière disciplinaire n'ont pas été respectés: la plaignante compte 17 ans d'ancienneté, elle a un dossier disciplinaire vierge et en 20 ans de carrière, il s'agit de son premier constat d'infraction. Le syndicat souligne qu'il faut tenir compte du contexte : il n'y avait pas d'enfants dans l'autobus et l'infraction a été commise dans le stationnement où il est permis, dans le CSR, de détacher sa ceinture pour reculer son véhicule.

La rencontre du début d'année n'a duré qu'une quinzaine de minutes, la plaignante a rapporté l'incident sans délai. La plaignante avait une compréhension limitée de ce qu'elle lit et n'avait pas compris l'impact ni les conséquences pour l'employeur, d'avoir choisi de payer sa contravention. ►

Le syndicat soumet également que d'autres chauffeurs ont commis des infractions au CSR qui sont objectivement plus graves que celle de la plaignante. Il conclut que puisque l'employeur n'a pas fait de suivi avec la plaignante, qu'il ne l'a pas rencontré ni cherché à avoir sa version des faits et a attendu deux mois pour la discipliner, il ne devrait pas s'agir d'une infraction si grave que cela. Il soutient qu'une seule journée de suspension aurait été suffisante.

La décision

L'arbitre, après avoir fait état des dispositions de la convention collective applicables avec mesures disciplinaires et de la disposition pertinente du CSR (article 396) constate que l'employeur formule trois reproches à la plaignante; dans un premier temps, il lui reproche de s'être déclarée coupable de ne pas avoir porté correctement la ceinture de sécurité du véhicule. Dans un deuxième temps, il lui reproche de ne pas avoir respecté le CSR malgré les mises en demeure formulées par l'employeur. Finalement, il lui reproche également de ne pas avoir avisé l'employeur de son intention de payer l'amende et d'enregistrer un plaidoyer de culpabilité.

L'arbitre se rallie aux arguments de l'employeur à l'effet que le plaidoyer de culpabilité de la plaignante constitue un aveu extrajudiciaire qui fait la preuve que la plaignante a été accusée de ne pas avoir porté sa ceinture de sécurité et qu'elle a reconnu sa culpabilité. De plus, l'arbitre ajoute que les explications soumises par la plaignante lors de l'audience le laissent perplexe et constitue le principal motif de sa décision de ne pas intervenir dans le cadre disciplinaire de la présente affaire.

Pour l'arbitre, la plaignante n'a pas admis qu'elle ne portait pas sa ceinture de sécurité à un moment où elle aurait dû le faire. Au contraire, elle fournit des explications édulcorées de la manœuvre de recul et du véritable moment où elle a détaché sa ceinture de sécurité, se contredisant à deux reprises lorsqu'elle a prétendu que sa ceinture était attachée lorsqu'elle est entrée dans le stationnement pour ensuite affirmer l'avoir détachée au même moment. Par la suite, le tribunal note qu'elle a dit l'avoir détachée en effectuant un virage à droite avant d'amorcer sa manœuvre de recul, explication qui n'a pas davantage de sens puisque malgré tout, le policier



MORENCY
SOCIÉTÉ D'AVOCATS

QUÉBEC
MONTRÉAL
LÉVIS
LONGUEUIL
ST-JEAN-SUR-RICHELIEU
LAVAL

PARCE
QUE NOTRE
TRAVAIL EST
MENÉ DE MAIN
DE MAÎTRE

**ÇA FAIT TOUTE LA
DIFFÉRENCE !**

Nos clients bénéficient de services
spécialisés pour tous les aspects de
leurs affaires et de leurs litiges.

Une approche multidisciplinaire nous
permet de répondre aux besoins de
notre clientèle de transporteurs.

POUR EN SAVOIR PLUS,
COMMUNIQUEZ AVEC Me SERGE BOUCHARD
sbouchard@morencyavocats.com
418 651-9900
514 845-3533

   MORENCYAVOCATS.COM

qui se trouvait au fond du stationnement aurait eu le temps de déplacer son véhicule de patrouille derrière l'autobus de la plaignante, l'empêchant ainsi de reculer. Or, de dire l'arbitre, il faut plutôt comprendre de la situation que la plaignante a été détachée bien plus longtemps qu'elle ne l'a laissé entendre puisque le policier a eu le temps de déplacer son véhicule entre le moment où il a constaté l'infraction et celui où la plaignante s'apprêtait à reculer son autobus.

L'arbitre soumet aussi que la plaignante regrettait, dans son témoignage, le fait de ne pas avoir contesté sa contravention et non celui de ne pas avoir porté correctement sa ceinture de sécurité dans un véhicule en mouvement.

Le tribunal fait un premier constat; d'une part la plaignante n'a pas compris que le reproche premier de l'employeur ne se limite pas au fait qu'elle n'avait pas contesté le constat d'infraction, mais qu'il consiste surtout en cette négligence dont elle a fait preuve en ne portant pas sa ceinture. La plaignante n'a pas admis pleinement la responsabilité de son geste d'avoir détaché sa ceinture.

La justification de la plaignante d'avoir de la difficulté soutenue à comprendre ce qu'elle lit et de ne pas se souvenir du rappel reçu de l'employeur en mai 2015 concernant le respect du CSR n'apparaît pas, pour le tribunal, comme une justification suffisante. L'arbitre écrit ceci à ce sujet: «Il appartient aussi à la plaignante de prendre les mesures nécessaires pour bien comprendre les directives reçues de son employeur et d'y donner suite». Le tribunal estime que l'employeur a démontré de façon prépondérante qu'il a lu et expliqué aux chauffeurs les différentes directives auxquelles les chauffeurs doivent se soumettre, incluant celles sur le port de la ceinture de sécurité.

Au sujet des facteurs atténuants invoqués par le syndicat, tels l'ancienneté de la plaignante et son dossier disciplinaire vierge, l'arbitre croit néanmoins, comme l'affirmait les auteurs Bernier, Blanchet, Granosik et Séguin, les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs de travail, 2^e édition, E.D. Yvon Blais, chap. 3, qu'il faut tempérer, ou même ne pas tenir compte, de l'effet

d'atténuation que l'on peut attacher à l'ancienneté en présence d'une clause d'amnistie dans la convention collective comme c'est le cas en l'espèce. Cette clause limite la référence au dossier disciplinaire antérieur, soit dans les 12 mois précédents. Cependant, de conclure l'arbitre, « si l'ancienneté est parfois considérée comme un facteur atténuant, elle est souvent tenue comme un facteur aggravant lors d'un geste déraisonnable posé par un salarié comptant de nombreuses années d'ancienneté ».

À cet égard, l'arbitre écrit « En effet, la grande expérience d'un milieu de travail laisse présumer d'une certaine maturité et donc d'une connaissance étendue des politiques et règlements d'entreprise. On s'explique donc difficilement qu'un salarié, qui possède l'expérience de la plaignante n'ait pas accordé plus de soin à un geste aussi élémentaire que le port de la ceinture, lorsque l'on connaît les conséquences d'une infraction au CSR pour l'employeur et les nombreux rappels qu'il a faits à cet égard ».

Le tribunal conclut que l'employeur n'a pas agi de façon déraisonnable ou injuste à l'égard de la plaignante tout en qualifiant la mesure imposée de sévère, il convient « qu'une mesure disciplinaire peut être sévère sans être pour autant déraisonnable, discriminatoire, disproportionnée ou injuste au point de justifier l'intervention de l'arbitre ».

Le grief a été rejeté.

Commentaires

Cette décision arbitrale est très intéressante en matière d'infraction au CSR commis par un chauffeur et confirme l'utilité pour l'entreprise d'avoir des directives, règlements ou politiques claires et précises à ce sujet, lesquelles doivent être distribuées, expliquées et rappelées aux chauffeurs. ■

Références

Syndicat des travailleurs des autobus Gil-Ber (CSN) et Gil-Ber inc., Décision arbitrale de Me Nancy Ménard-Cheng, 23 mars 2018, 2018 QCTA 123.

La passion depuis deux générations, **60 ans de services en 2018!**

Depuis plus d'un demi-siècle, établie à Saint-Alphonse-de-Granby, la famille Bédard a transmis sa passion du transport de personnes par autobus. Fondé en 1958 par Monsieur Gilles Bédard, Service de transport Gilles Bédard renommé «Le Groupe G. Bédard Inc.» a été repris par la relève. Après 44 ans d'aventure en entreprise avec la précieuse collaboration de sa conjointe Monique Barré, Monsieur Bédard laisse le flambeau à une deuxième génération en 2002.

Les nouveaux propriétaires de l'entreprise familiale, Sylvain Lemaire et sa conjointe, Lynda Bédard redoublent d'efforts et y mettent toute l'énergie pour maintenir l'excellent service qui a fait la réputation de la compagnie. Près de trois ans passeront avant que le couple Bédard-Lemaire décide de passer à l'action en investissant dans une nouvelle infrastructure moderne en 2005, celle qui a toujours pignon sur rue au 84 Authier, Saint-Alphonse-de-Granby. Ils profiteront également de ce déménagement pour changer le nom de l'entité qui s'appellera désormais «Autobus Le Parcours Inc.» et ce, pour modifier en quelque sorte l'orientation de l'entreprise. Son service premier demeurera le transport scolaire, mais on y ajoutera d'autres spécialités telles que le transport nolisé, ce qui aura pour effet de faire passer la flotte de sept à dix véhicules. De cette flotte, il a été fait récemment une acquisition d'autobus au propane par souci écologique. De plus, par mesure sécuritaire, les propriétaires feront l'achat de deux remorques pour le transport de différents articles pour les sports et activités diverses.



Autobus le Parcours Inc. est encore aujourd'hui, un des transporteurs de personnes dans la région de Granby et ses régions environnantes. L'engagement de l'équipe à offrir des services de qualité est au cœur de sa mission depuis 60 ans ainsi que de son succès. Esprit d'équipe, prudence, courtoisie, respect et professionnalisme leur permettent de vous offrir un service hors pair. Depuis sa création, le service fiable et sécuritaire est la philosophie de travail de tous les membres de l'équipe de l'entreprise.

Ils sont fiers de constater qu'après toutes ces années d'implication au sein de la société, l'organisation s'est taillée une réputation enviable sur le marché et offre des services de qualité permettant de répondre aux besoins de la clientèle actuelle et future. Un service qui répond non seulement aux besoins des écoles, mais également à ceux des entreprises, équipes sportives, des organismes communautaires ainsi que différents clubs sociaux.

Nous travaillons ensemble pour atteindre le succès. ■

**TOUJOURS
PRÈS DE VOUS!**
PARTOUT AU QUÉBEC.
SANS FRAIS
1-833-475-3425



**VOUS ÊTES IMPLIQUÉS DANS LE DOMAINE ET VOUS
AVEZ À CŒUR VOTRE DOSSIER DE TRANSPORTEUR?**

Nous pouvons vous aider!

Gestion de votre dossier, de vos politiques et du respect de vos obligations (Loi 430) / Gestion des contraventions (arrêt, lumière, vitesse, poids, etc.)

BUR : 514-LEGALIS | URGENCE : 514.713.1072



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, tous spécialement à celles qui incarnent notre avenir.

intact.ca

AUTO • HABITATION • ENTREPRISES



Repartez du bon pied.

LE FUTUR VIENT À VOTRE RENCONTRE!

PARTOUT AU QUÉBEC



RIMOUSKI
21 SEPTEMBRE

QUÉBEC
27 SEPTEMBRE

TREMBLANT
03 OCTOBRE

DRUMMONDVILLE
23 OCTOBRE

LA TOURNÉE **GIRARDIN**
100% ÉLECTRIQUE