

# LE TRANSPORTEUR

Magazine de la Fédération des transporteurs par autobus

Volume 1 , numéro 3



## EN ROUTE VERS LES NÉGOCIATIONS



L'ÉLECTRIFICATION ET  
LE RENOUELEMENT  
DES CONTRATS DE  
TRANSPORT SCOLAIRE

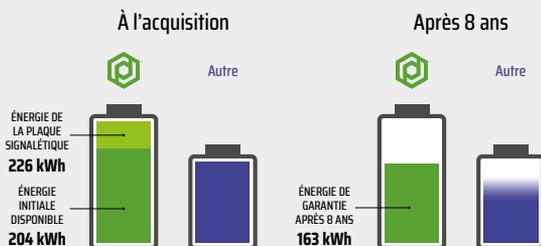
PRÉVENIR LA VIOLENCE  
AU TRAVAIL :  
QUEL EST LE RÔLE  
DE L'EMPLOYEUR ?

# 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 Proterra, 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

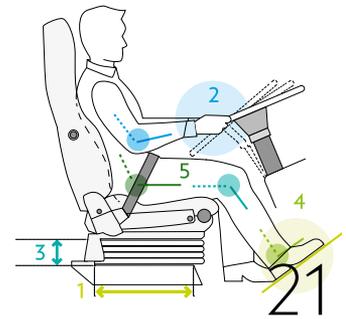
Sortie 175, Autoroute 20  
2275, Canadien  
Drummondville (Québec) J2C 7V9  
Tél. : 819 474-2700  
Sans frais : 1 800 567-0971

[info@autobusthomas.com](mailto:info@autobusthomas.com)

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

[autobusthomas.com](http://autobusthomas.com)





**5**  
Mot du président du conseil d'administration

**7**  
Mot du président-directeur général

**10**  
Prévenir la violence au travail:  
quel est le rôle de l'employeur?

**13**  
Vingt, cent fois sur le métier ...

**16**  
Campagne de sécurité M'as-tu vu? 2022

**19**  
Les effets des mesures sanitaires sur  
le transport interurbain et nolisé

**21**  
Poste ajusté, SST conforté

**23**  
La rétention des employés;  
ça commence **AVANT** le premier jour de travail

**25**  
Fondation des transporteurs par autobus

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

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

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

**Fédération des transporteurs par autobus**

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

**Rédaction**

Martin Bureau  
Geneviève Savard

**Publicité**

Geneviève Savard

**Collaborateurs**

Me Joël Beaudoin  
Sabina Samperi

**Conception graphique**

Marie-Claude Bélanger

**Impression**

Solisco numérique  
Tél.: 418 842-0850  
Télé.: 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. Étant pensé 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 concessionnaire 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 vos représentants :

Scott Kessler: 514-972-3600

LEEDS TRANSIT  
555, J.-Oswald-Forest  
St-Roch-de-l'Achigan (QC)  
J0K 3H0

[leedstransit.com](http://leedstransit.com)





## STÉPHANE LEFEBVRE

Je ne croyais pas parler du mot en « P » ou du mot en « C » en ce début d'année 2022. Je croyais sincèrement que « pandémie » et « Covid-19 » seraient loin derrière nous, comme un mauvais souvenir. Force est de constater que, non. Toutefois, les dernières annonces concernant le prochain déconfinement nous permettent d'évoquer des concepts de lumière et de tunnel, car la boule de cristal dans laquelle nous tentons de trouver un semblant de prévisibilité semble se dégivrer quelque peu. Apprendre à vivre avec la Covid, c'est ce que nous faisons et ce que nous ferons au cours des prochains mois en espérant que les effets s'estompent et cessent d'impacter nos activités et notre industrie le plus rapidement possible.

La majorité de nos secteurs entame cette nouvelle année en meilleure position que nous l'étions l'an dernier. Les transporteurs scolaires ont repris leurs opérations à la suite d'un retour en classe retardé après le congé des Fêtes, et ce, sans perte financière. On remercie d'ailleurs le ministère de l'Éducation d'avoir honoré les contrats, cela nous a permis de continuer à rémunérer nos conductrices et nos conducteurs en cette période difficile de pénurie de main-d'œuvre. Les entreprises de transport interurbain, quant à elles, ont pu maintenir des services minimums sur la majorité des lignes du réseau avec une capacité restreinte à 50 % du nombre de passagers. L'aide gouvernementale dans ce secteur a permis de maintenir les dessertes et d'atténuer les pertes reliées aux conditions dans lesquelles les transporteurs opèrent. On espère vraiment que la Santé publique va donner son aval à ce secteur pour permettre d'augmenter la capacité à bord des autocars tout en offrant la sécurité aux usagers par le respect des mesures en place.

Seul le transport nolisé reste inactif. Le dernier déconfinement nous avait donné espoir avec le retour des compétitions sportives et les voyages parascolaires, mais ce fut de courte durée... beaucoup trop courte. Nos autocars se retrouvent une fois de plus immobilisés dans nos stationnements. Dans cette tourmente qui nous afflige, on doit saluer les efforts des derniers mois qui ont été déployés par notre Fédération, ses membres transporteurs et nos partenaires de première ligne soit Motor Coach Canada et l'Alliance de l'industrie touristique du Québec. Grâce à cet effort collectif, tous les transporteurs nolisés au pays sont dorénavant reconnus pour leur rôle essentiel dans l'écosystème touristique et ont accès aux programmes fédéraux comme le *Programme de relance du tourisme et de l'accueil* ►

ainsi qu'au *Programme de relance des entreprises les plus durement touchées*. Ces programmes ne pourront évidemment pas éponger toutes nos pertes, mais ils pourront à tout le moins nous permettre de survivre jusqu'à ce que nous puissions reprendre nos activités, ce qu'on espère le plus rapidement possible. Les mesures sanitaires en transport nolisé devront également être adaptées et permettre d'augmenter la capacité des personnes transportées dans nos autocars. Une harmonisation des règles entre les provinces devra également se faire, car actuellement, ces règles causent des maux de tête à toutes les agences et à tous les organisateurs de voyage de groupe.

L'année 2022 est synonyme de renouvellement des contrats de transport scolaire pour la grande majorité des transporteurs. Les prochaines négociations seront fort différentes de ce qu'on a connu jusqu'à maintenant. Plusieurs aspects devront être considérés afin que les prochains contrats reflètent la réalité des transporteurs, notamment le virage électrique de nos entreprises et la pénurie de main-d'œuvre. Pour ce faire, le comité scolaire de la Fédération a travaillé sur une révision en profondeur du contrat type afin que les clauses répondent mieux aux impératifs des transporteurs.

Une année chargée nous attend, toujours avec la pandémie en toile de fond. La Fédération poursuit son travail auprès des différentes instances afin que nous puissions tous retrouver le rythme de nos opérations d'antan.

Nous ne sommes jamais aussi forts que lorsque nous sommes unis. Au plaisir de vous revoir bientôt! ■





## LUC LAFRANCE

# L'électrification et le renouvellement des contrats de transport scolaire

Cela fait plusieurs occasions, que nous vous parlons de la décision du gouvernement du Québec d'électrifier les autobus scolaires. Nous comprenons bien les inquiétudes des transporteurs de se voir imposer ce virage important à court terme.

Certains souhaiteraient que l'on convainque le ministère des Transports de reporter le projet ou de l'étaler dans le temps afin de mieux se préparer.

Malheureusement, et bien que nous ayons tenté plusieurs démarches avant l'adoption du décret en juillet dernier, le seul délai que nous ayons réussi à obtenir est le report de la date d'obligation d'achat d'autobus scolaires au 31 octobre dernier.

Bref, le gouvernement est demeuré sur ses positions et son objectif, voulant que la flotte d'autobus scolaires au Québec soit électrifiée à 65 % en 2030, est maintenu pour atteindre cet objectif et c'est environ 1000 autobus électriques de plus par année !

À partir du moment où nous ne pouvons plus intervenir pour faire changer d'idée le gouvernement du Québec, nous avons tout mis en œuvre afin que ce changement majeur, pour les entreprises, ait le moins d'impact possible. À cet effet, il y a le programme d'acquisition qui a été mis en place par le MTQ et pour lequel la FTA ne cesse de faire des démarches afin qu'il soit bonifié sans être dégressif et sur une plus longue période pour faire face à la fluctuation des prix des autobus scolaires électriques.

Du côté des infrastructures électriques, la FTA travaille avec les différents fournisseurs afin que les transporteurs aient tout en main pour effectuer le virage en toute connaissance de cause. ►

# VOICI NOTRE ÉQUIPE D'ÉLECTRIFICATEURS!

Chers transporteurs, tournons-nous vers l'avenir et électrifions le transport scolaire au Québec!

C'est une nouvelle technologie vers laquelle nous nous dirigeons mais c'est toujours la même équipe qui vous a servi depuis **plus de 62 ans** qui vous amènera dans cette nouvelle ère.

Parce qu'au-delà de ce qui est nouveau, nous savons garder ce qui est essentiel : la sécurité et répondre aux besoins des transporteurs. Et pour vous appuyer comme des partenaires privilégiés, nous avons mis en place une division d'infrastructures électrique et de services d'ingénierie.

## NOUS. C'EST LE SERVICE.



De plus, lors de notre rendez-vous annuel de novembre dernier, nous avons annoncé une entente entre la FTA et la Banque d'infrastructure du Canada (BIC) qui permettra aux transporteurs scolaires d'avoir accès à du financement pour l'achat d'autobus scolaires électriques.

Parallèlement à ces démarches, la FTA travaille avec le ministère de l'Éducation afin de couvrir les frais reliés à cette nouvelle technologie.

À cet effet, le ministère a modifié les règles budgétaires 2021-2022 afin d'aider les transporteurs scolaires qui opèrent des autobus électriques. Cette mesure a été mise en place pour la dernière année des règles budgétaires. La FTA continue ses discussions afin que cette mesure soit reconduite dans les prochaines règles budgétaires, soit 2022-2027.

Pour ce qui est des prochaines règles budgétaires, la FTA continue ses démarches. Nous avons déposé en décembre dernier, auprès du ministère de l'Éducation, nos demandes en lien avec les différents enjeux de notre industrie, soit la pénurie de main-d'œuvre, les coûts d'opération versus l'indexation annuelle des contrats, les coûts reliés à l'utilisation d'autobus scolaires électriques, le maintien des mesures transitoires mises en place en remplaçant des mesures reliées à l'environnement et au carburant et, évidemment, la durée des règles budgétaires.

À ce stade-ci, rien n'est réglé, la FTA continue donc à travailler avec le ministère de l'Éducation afin de maintenir les meilleures conditions pour assurer un transport scolaire de qualité et sécuritaire.

Soyez assurés que la Fédération multiplie les efforts afin que ce changement ait le moins d'impact possible. ■





## Prévenir la violence au travail : quel est le rôle de l'employeur?

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

Ces dernières années ont sans aucun doute contribué au remodelage des habitudes de vie de tous. Les milieux de travail n'y ont pas fait exception, même si un grand nombre d'entre eux ont dû prendre un virage virtuel par le biais du *télétravail*. Force est de constater que, pendant cette période tumultueuse, la législation en matière de travail a également subi des modifications substantielles qui tombent à point!

Afin de mieux les apprivoiser, le présent article propose une approche détaillée sur l'une d'entre elles. Il s'agit d'une nouvelle obligation attribuée à l'employeur, soit celle de protéger son travailleur d'une situation de violence physique ou psychologique, dont celles liées à la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. Évidemment, bon nombre de questionnements sont soulevés quant à l'application concrète de cette obligation en milieu de travail, et ce, que l'on soit en *télétravail* ou pas.

### Introduction de nouvelles dispositions

Tel qu'abordé par la Fédération dans sa dernière édition, le projet de loi 59<sup>1</sup>, soit la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, a réformé bon nombre de dispositions législatives encadrant les milieux de travail au Québec<sup>2</sup>. À titre de rappel, le PL59 a été sanctionné le 6 octobre dernier. Suivant cette sanction, certaines obligations sont entrées en vigueur et d'autres le seront progressivement<sup>3</sup>.

Qu'en est-il précisément des nouvelles obligations en matière de prévention des situations de violence? Elles sont en vigueur depuis le 6 octobre 2021.

Conséquemment, des mécanismes de prévention, d'application et de contrôle doivent déjà être en place dans vos entreprises respectives, autrement, une mise à jour des mécanismes déjà existants s'impose.

Concrètement, il convient de souligner que la protection de la sécurité et de l'intégrité physique du travailleur était déjà prévue dans la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (ci-après « LSST »)<sup>4</sup>. L'un des principaux articles en la matière était d'ailleurs l'ancien article 51 LSST. Il est impératif de mentionner que celui-ci ne prévoyait aucune mention spécifique relative à la violence et traitait principalement des risques physiques, sans préciser ceux qui peuvent être de nature psychologique. Les changements apportés par la nouvelle législation ont, entre autres, bonifié cet article, déjà existant, en ce sens.

Ainsi, autant la sécurité **physique** de même que celle qui est psychique du travailleur, sont désormais visées par l'article 51 LSST. La loi vient d'ailleurs préciser, toujours à cet article, que l'employeur doit :

« 16° prendre **les mesures** pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de **violence** physique ou **psychologique**, incluant la violence **conjugale**, **familiale** ou à **caractère sexuel**.

*Aux fins du paragraphe 16° du premier alinéa, dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, l'employeur est tenu de prendre **les mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir** que le travailleur est exposé à cette violence.*»

(Nos soulignements)

<sup>1</sup> Ci-après le « PL59 ». Pour consulter le PL59 dans son entièreté, nous vous référons au lien Web suivant : [Projet de loi numéro 59 - Sanctionné \(2021, chapitre 27\) \(gouv.qc.ca\)](#)

<sup>2</sup> Il est question ici d'entreprises de **compétence provinciale**, le tout, suivant les enseignements de la jurisprudence en matière de santé et de sécurité au travail, par exemple *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Commission des lésions professionnelles*, 2016 QCCS 2424.

<sup>3</sup> Pour connaître l'ensemble des changements apportés par le PL59 ainsi que les échéances d'entrée en vigueur, nous vous référons au lien Web suivant : [Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail en résumé | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)

<sup>4</sup> *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, RLRQ, c. S-2.1.

Il est donc clair qu'une protection accrue du travailleur est souhaitée, le tout, à la lumière des enjeux sociaux qui sont de plus en plus dénoncés.

Bien que cette disposition poursuive un but louable et novateur, il peut encore y avoir des incertitudes quant à la manière dont les employeurs doivent appliquer cette nouvelle disposition législative au sein de leurs entreprises respectives, surtout en lien avec la notion de *violence conjugale et familiale*.

En effet, les employeurs ne possèdent pas nécessairement la formation ou l'expérience nécessaire en matière de violence conjugale et familiale ni les outils pour intervenir ou, simplement, aborder ce sujet potentiellement sensible avec leurs employés. De ce fait, survient également la question de savoir à quel point un employeur peut s'immiscer dans la vie privée d'un employé ainsi que les limites des moyens entrepris pour y arriver. Toutes ces préoccupations ont d'ailleurs été dénoncées par la Fédération, et ce, dans le cadre du mémoire transmis lors des consultations du PL59.

Considérant ce qui précède, de quelle manière un employeur devra-t-il s'outiller afin de remplir ses obligations? Heureusement, des guides et outils de travail commencent à voir le jour!

## Ressources disponibles

Il est à même le mandat de la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail*<sup>5</sup> que d'épauler les employeurs en matière de prévention. Tous les yeux se sont rapidement tournés vers celle-ci suivant l'adoption du PL59. La Fédération est donc heureuse de constater que des outils spécifiques en matière de prévention de la violence ont été mis sur pied par la CNESST<sup>6</sup>.

De ce fait, la Fédération souhaite vous partager un mécanisme de prévention et de contrôle très concret, soit la mise en place d'une politique d'entreprise en matière de violence au travail. Cette politique devrait comprendre, notamment, les éléments suivants:

- Les obligations des employés et de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail. De manière générale, l'article 49 et 51 LSST.

- Des définitions claires de ce qu'est la violence conjugale, familiale et sexuelle. Ces dernières sont d'ailleurs disponibles sur le site web de la CNESST.

- Les formes de violence peuvent être non seulement physiques, mais aussi psychologiques.

- Instruire et sensibiliser le personnel aux manières dont les formes de violence précitées peuvent se manifester au travail ainsi qu'aux signes à surveiller.

Par exemple: harcèlement par téléphone au travail, absences accrues et imprévues par des collègues, intrusion anormale de tiers dans le milieu de travail, présence d'ecchymoses ou autres blessures, comportements anxieux, etc.

- Mécanismes mis sur pied par l'employeur afin d'identifier une situation de violence.

Par exemple: désigner une personne-ressource au sein de l'entreprise en matière de violence, être à l'affut de manifestations de violence au travail, prévoir un mécanisme de divulgation d'une situation de violence et informer les employés de la manière de s'en prévaloir, etc.

- Mécanismes mis sur pied par l'employeur afin de corriger une situation de violence et la contrôler.

Par exemple: prévoir la possibilité de créer des plans de sécurité individuels sur demande (un changement aux numéros de poste, heures de travail flexibles, accompagnement d'une personne à sa voiture, etc.), avoir en main les coordonnées de ressources spécialisées en matière de violence conjugale, familiale ou sexuelle, favoriser un climat de confiance afin de faire savoir aux employés qu'ils peuvent compter sur leur employeur en cas de violence, etc.

- Possibilité de suivre des formations.

- Confidentialité des renseignements qui sont confiés à l'employeur et protection de la vie privée. Prévoir une description du soutien existant offert par l'employeur. ►

<sup>5</sup> Ci-après la « CNESST ».

<sup>6</sup> Pour tous les détails, nous vous référons au lien Web suivant: [Violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](https://www.cnesst.gc.ca/fr/la-commission-des-normes-de-l-equite-de-la-sante-et-de-la-securite-au-travail)



## FORMATION DE FORMATEUR EN CONDUITE D'AUTOBUS

Vous souhaitez **former vos conducteurs et conductrices** en bénéficiant d'une **subvention salariale**?

C'est **possible** grâce à la toute nouvelle **Formation de Formateur en Conduite d'autobus (FCA)**



### LES AVANTAGES DE LA FORMATION POUR VOTRE ENTREPRISE

- Avoir, au sein de votre équipe, un formateur ou une formatrice pour les nouvelles recrues
- Outiller vos employé(e)s à l'interne pour superviser et accompagner les stagiaires
- Mobiliser et impliquer vos employés afin d'accroître leur engagement envers votre entreprise et améliorer le taux de rétention



### LES AVANTAGES POUR VOS EMPLOYÉ(E)S

- Développer de nouvelles compétences
- Bénéficier d'une opportunité d'avancement
- Se sentir impliqué(e) dans la prise de décision

**Prenez en main la formation de vos employé(e)s!**  
39 heures de formation et 3 heures de coaching individuel

### Subvention salariale

- 50% du salaire du participant remboursé jusqu'à un maximum de 12,5\$/heure pour les 39 heures de formation
- 3 heures de coaching, pour un maximum de 525\$

### Pour plus d'informations sur la formation:

☎ Ouassila 514-593-5811 Poste 224    ✉ ouassilab@camo-route.com

Avec la participation financière de:



En collaboration avec:



En effet, il faut garder en tête que l'employeur ne peut pas exiger que les employés dénoncent une situation de violence. Les obligations de l'employeur sont plutôt de nature à créer un environnement de confiance pouvant contribuer à briser le silence qui entoure souvent une situation de violence.

Bref, plusieurs des concepts précités sont abordés **en détail** dans les guides de la CNESST et illustrés à l'aide d'autres exemples concrets. C'est donc une ressource incontournable à consulter tout au long de la rédaction d'une politique d'entreprise ou encore de la mise en place de tout autre mécanisme de prévention en milieu de travail à ce sujet. En effet, l'employeur se doit d'être prêt à intervenir en matière de violence, et ce, dans les limites de ses obligations.

Finalement, bien que la CNESST ait créé des lignes directrices intéressantes, elle n'est pas la seule à en développer. De plus en plus, la Fédération observe la création de nouveaux guides par d'autres organismes compétents en la matière. À titre d'exemple, nous mentionnons l'existence de la *Trousse d'accompagnement pour les entreprises, les syndicats et les membres du personnel*. Cet outil a été mis sur pied grâce à une initiative régionale réalisée par le Comité Politique de travail en violence conjugale composé du Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC) Côte-Nord, du Centre Femmes aux Quatre Vents et de la Maison des femmes de Baie-Comeau. Elle est soutenue par le Fonds d'aide aux victimes d'actes criminels du ministère de la Justice<sup>7</sup>.

## Conclusion

Tout comme la CNESST, la Fédération adhère à la position suivante:

*«(...) en aucun moment, l'employeur ne doit remplacer les spécialistes en violence conjugale qui travaillent dans les ressources et organismes d'aide en violence conjugale. Bien qu'ils doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs sur les lieux de travail, les employeurs ne sont pas des intervenants».*

Ceci est aussi vrai en matière de violence familiale ou sexuelle. Ainsi, tout en balisant davantage les milieux de travail, les employeurs ne doivent pas perdre de vue leur rôle d'alliés et ne pas hésiter à référer leurs employés aux ressources spécialisées existantes, le cas échéant! ■

<sup>7</sup> Pour tous les détails, nous vous référons au lien Web suivant: [Violence conjugale au travail](#)



## Vingt, cent fois sur le métier ...

Me **JOËL BEAUDOIN**, Cain Lamarre

« *Vingt, cent fois sur le métier remettez votre ouvrage* », dit l'adage, lequel fait allusion aux vers de Nicolas Boileau, homme de lettres du 17<sup>e</sup> siècle.

Comme vous le savez, cette expression signifie de recommencer plusieurs fois une chose en cherchant sans cesse à l'améliorer, à l'amener le plus près possible de la perfection.

C'est pourquoi il nous semble opportun de ramener ce sujet, lequel est toujours d'actualité.

C'est ce souci de perfection qui doit vous habiter lorsque vous réfléchissez à la gestion de la conformité au sein de votre entreprise.

Faire plus ! Faire mieux ! Voilà, votre défi à cet égard !!!

Et ce, même si, à première vue, la gestion de votre entreprise ne semble pas poser problème.

Une des unités de mesure à cet égard est certainement le dossier PEVL de votre entreprise.

Mais attention, l'état du dossier PEVL n'est pas en soi un indicateur précis au regard de la performance de l'entreprise au niveau de la conformité.

Malgré cet énoncé, il n'en demeure pas moins que l'on retrouve dans ce document de nombreuses informations pertinentes au regard du comportement de l'entreprise, de même qu'en lien avec le comportement des conducteurs.

Aussi, il faut regarder le dossier PEVL comme étant un outil d'amélioration.

Dans ce contexte, il est important, pour ne pas dire essentiel, que celui-ci soit consulté et analysé d'une façon régulière, notamment au regard de la présence de récidivistes ou encore quant à certains types d'événements qui pourraient survenir plus fréquemment.

Un tel exercice permet notamment d'identifier les besoins individuels de même que les besoins collectifs en formation de même que l'exactitude du dossier PEVL.

Si l'analyse du dossier PEVL se veut une bonne façon d'améliorer le comportement d'un propriétaire ou d'un exploitant de véhicules lourds, ce n'est pas le seul moyen.

En ce sens, pour optimiser la performance de l'entreprise au regard de la conformité, il est essentiel que l'entreprise pose d'autres gestes qui sauront être porteurs d'améliorations.

Le premier, selon nous, est de nommer une personne responsable de la gestion de la conformité, sans quoi il est possible, pour ne pas dire, probable, que la gestion de la conformité ne sera pas optimisée. Peut-être sera-t-elle-même oubliée.

Les tâches de cette personne devraient notamment toucher :

- Élaboration et gestion de la procédure d'embauche;
- Gestion du contenu du dossier conducteur;
- Gestion du dossier propriétaires et exploitants de véhicules lourds;
- Élaboration et gestion du processus de suivi des heures de conduite et de travail;
- Élaboration et gestion du processus de ronde de sécurité et du suivi en décaulant;
- Élaboration et gestion du processus d'entretien des véhicules de l'entreprise;
- Gestion du contenu du dossier véhicule;
- Élaboration et gestion des suivis à être apportés en cas d'infraction et d'accident;
- Gestion du processus disciplinaire de l'entreprise. ►

# LION ÉLECTRIQUE

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



## Lion*Il*Beat

Système de télémétrie, pensé et conçu pour l'électrique



## LionSubventions

Service clé-en-main d'assistance au processus de subventions



## Bright Squad

Équipe locale dévouée au service



## LionÉnergie

Gestion complète de l'implantation des infrastructures de recharge



## LionAssistance

Support technique



## LionAcadémie

Formations complètes pour mécaniciens, chauffeurs et gestionnaires de flottes



Sécurisez vos autobus scolaires 100% électriques Lion dès maintenant!

<https://thelionelectric.com/fr> 450 432-5466 | 1 855 546-6706

Évidemment, plus l'entreprise sera importante, plus le nombre de gestionnaires responsables de la conformité devra être important.

Par ailleurs, pour permettre à l'entreprise d'atteindre ses objectifs en matière de conformité, il est essentiel qu'elle s'assure que tout le monde connaisse les attentes à cet égard.

Dans ce sens, un guide de politiques et procédures devrait être adopté et communiqué.

Un tel guide devrait toucher plusieurs aspects, notamment ceux ci-après décrits :

- Politiques d'embauche des conducteurs de véhicules lourds;
- Politiques sur le comportement des conducteurs lors de la conduite des véhicules lourds;
- Politiques de l'entreprise sur les événements, infractions et accidents;
- Politiques sur les heures de conduite et de travail;
- Politiques sur la gradation disciplinaire;
- Politiques relatives à l'entretien des véhicules lourds.

Évidemment, ce document doit être appliqué si l'on veut qu'il fasse œuvre utile.

L'élément le plus important à cet égard est de faire systématiquement un suivi disciplinaire.

Il est clair que de sanctionner un conducteur se veut un irritant au niveau opérationnel. Toutefois, ce n'est qu'en appliquant un suivi disciplinaire strict, uniforme et continu que le comportement des conducteurs de véhicules lourds s'améliorera.

Il faut se rappeler que l'objectif du suivi disciplinaire n'est pas tant de pénaliser, mais plutôt de s'assurer que ce genre d'événement ne se reproduise pas. En ce sens, il est possible d'incorporer au suivi disciplinaire de la formation.

Et si la formation peut certainement accompagner le suivi disciplinaire, on devrait regarder celle-ci comme un concept global qui doit s'inscrire à chacune des étapes de la vie de l'entreprise et non pas uniquement lorsque des problèmes surviennent.

C'est pourquoi chaque entreprise doit mettre en place un vaste programme de formation continue, lequel devrait toucher des aspects théoriques et pratiques.

Il est faux de penser que, parce que la législation et la réglementation applicables n'ont pas changé, qu'il n'est pas utile de donner une nouvelle fois la même formation.

Ainsi, la formation doit se conjuguer au passé, au présent et au futur. C'est là un investissement et non une dépense.

La conformité est un effort de tous les instants si, comme vous le suggère le titre de cet article, vous souhaitez tendre vers la perfection.

À vous d'y voir! Et de faire plus!! De faire mieux!!! ■

#### **ERRATUM**

*Une erreur s'est glissée dans l'édition d'automne 2021 de notre magazine. L'auteur du dernier article de Cain Lamarre était Joël Beaudoin et non Alexandre Gauthier. Nous nous excusons de cette erreur.*



**AVANT L'ÉLECTRIFICATION DE VOTRE FLOTTE**  
PARLEZ À NOS EXPERTS EN TÉLÉMÉTRIE ET GESTION DE L'ÉNERGIE!

Experts Certifiés par le MERN | Produits et Services 100% Québécois | Une Équipe d'Ingénieurs

**INGTECH** | [www.ingtech.com](http://www.ingtech.com) | (514) 432-3264 | [info@ingtech.com](mailto:info@ingtech.com)



## Campagne de sécurité ***M'as-tu vu ? 2022***

**MARTIN BUREAU**, Directeur général adjoint et directeur des communications, Fédération des transporteurs par autobus

Une fois de plus, la campagne de sécurité en transport scolaire s'est déroulée sous le signe de la pandémie. Malgré tout, les autobus scolaires poursuivent leur mission de raccompagner les élèves de leur domicile à leur lieu d'enseignement, en toute sécurité. Cette année encore, on a pu ignorer bien des choses de la vie quotidienne, mais pas les autobus scolaires... nos masques, le lavage des mains et la Covid-19.

La Fédération a dû ajuster à nouveau certains aspects de la campagne notamment en suspendant les activités dans les communautés afin d'éviter tout rassemblement. Les efforts ont été ainsi concentrés dans les médias traditionnels et les médias sociaux.

La Fédération a remis en onde le message publicitaire produit l'an dernier qui vise à sensibiliser les usagers de la route au comportement sécuritaire à adopter en présence d'autobus scolaires tout en leur rappelant que ce véhicule lourd de couleur jaune transporte des enfants.

### **Semaine des conductrices et des conducteurs d'autobus scolaires - Un métier qui trace la route vers la réussite**

Les conducteurs et conductrices d'autobus scolaire jouent un rôle important dans le transport de nos écoliers. Dans le cadre de cette campagne de sécurité, la Fédération, ses membres et ses partenaires ont récidivé en soulignant leur travail exceptionnel, car ils ont su s'adapter avec cœur à des mesures changeantes, parfois de dernière minute, toujours dans le but d'assurer la sécurité des 550 000 enfants qu'ils et elles transportent chaque jour, de la maison à l'école et de l'école à la maison et de contribuer à leur parcours vers la réussite scolaire. La Fédération des transporteurs par autobus, la Fédération des centres de services scolaires du Québec et la Fédération des comités de parents du Québec se sont unies à nouveau et cosigné une lettre ouverte qui a été publiée dans les médias écrits et médias sociaux afin de souligner leur travail et leur dévouement.



FÉDÉRATION  
DES TRANSPORTEURS  
PAR AUTOBUS



Enfin, pour assurer le succès de cette campagne annuelle de sécurité, la Fédération des transporteurs par autobus reçoit l'appui financier de plusieurs partenaires, dont le ministère des Transports, le ministère de l'Éducation, la Société de l'assurance automobile du Québec, Intact Assurance, Girardin, Michelin, la société d'avocats Cain Lamarre et la Fédération des centres de services scolaires du

Québec. Enfin, le CAA-Québec, les centres de services scolaires, les conseils d'établissements scolaires et les services de police appuient la campagne et y participent activement. Un énorme merci à tous! ■



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

**NOTRE ÉQUIPE EN DROIT DES TRANSPORTS**

Stéphane Lamarre, Alexandre Gauthier, Gabriel C. Robitaille et Jean-Sébastien Tremblay-Mimeault



PRÈS POUR ALLER LOIN  
CAINLAMARRE.CA

# UN SEUL ENDROIT, UNE MULTITUDE DE PROFESSIONNELS



**GIRARDIN**  
BLUE BIRD.

MAINTENANT  
100% ÉLECTRIQUE.



PIÈCES D'AUTOBUS / BUS PARTS



**GIRARDIN**  
energie



# Les effets des mesures sanitaires sur le transport interurbain et nolisé

**MARTIN BUREAU**, Directeur général adjoint et directeur des communications, Fédération des transporteurs par autobus

La pandémie a fait des ravages à la grandeur de la planète. Toutes les sphères économiques ont été impactées d'une manière ou d'une autre. L'industrie du transport des personnes n'a pas été épargnée et deux de nos secteurs d'activités en subissent encore les contrecoups, soit le transport nolisé-touristique et le transport interurbain.

Les programmes gouvernementaux ont atténué quelque peu les pertes financières des transporteurs qui sont sur un respirateur artificiel depuis bientôt deux ans. Au moment d'écrire ces lignes, le Québec s'engage dans un énième déconfinement. La bonne nouvelle, si tout se passe bien, est que dès le 14 mars 2022, la majorité des mesures sanitaires seront levées. Ce qui signifie que les autocars pourront accueillir le maximum de passagers, et ce, sans passeport vaccinal. On peut donc affirmer que le pire est derrière nous.

## Transport nolisé-touristique



Cela dit, les séquelles laissées par la pandémie affecteront considérablement la reprise des opérations. Selon un sondage mené auprès des membres trans-

porteurs nolisés en novembre dernier, moins de 50 % de la flotte totale était en opération et ils prévoient que 70 % de leur flotte serait opérationnelle en mars 2022. Autre conséquence, qui risque d'avoir des effets sur l'offre de services, c'est la diminution du nombre d'autocars disponibles. Toujours selon le sondage, 15 % des véhicules ne reprendront jamais la route, car ils demandent des investissements trop importants. À la question, « Songez-vous à réduire la taille de votre flotte ? », 63 % des répondants considèrent la diminuer de 20 % compte tenu l'absence de revenus au cours des deux dernières années. Évidemment, aucun des répondants n'envisage d'acheter des véhicules dans la prochaine année et on comprend très bien pourquoi.

La main-d'œuvre représentera un défi de taille pour assurer la relance en transport nolisé. La majorité des entreprises sondées ont perdu les deux tiers de leurs conducteurs d'autocar. Pour certaines d'entre elles, plusieurs véhicules seront prêts à reprendre la route, mais sans conducteur. Bon an mal an, c'est plus de 570 conducteurs à temps complet et à temps partiel qui manqueront à l'appel d'ici la reprise des voyages de groupe touristique, sportif, social et culturel. Cela risque de ralentir énormément la relance de l'industrie.

Un proverbe dit : « Faire contre mauvaise fortune, bon cœur », cela pourrait s'appliquer à ce secteur, car les experts en tourisme prévoient un retour à la normale en 2025. Cela permettrait de rebâtir graduellement une industrie qui a été mise à mal pendant deux ans.

## Transport interurbain

La pandémie aura également affecté le transport interurbain partout au Québec. Ce réseau de transport collectif est le seul moyen régulier de transport terrestre qui relie 476 municipalités réparties dans 87 des 103 municipalités régionales de comté (MRC). ►

The logo for EgR, featuring the letters 'EgR' in a white, sans-serif font on a dark blue rectangular background.

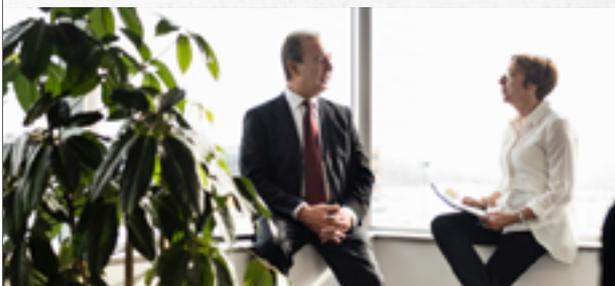
STRATÈGES  
EN ASSURANCE

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**

Avant le début de la crise, les transporteurs avaient réussi à stabiliser l'érosion de l'achalandage qui sévissait depuis les 15 dernières années, grâce à une série d'actions concertées.

Au moment fort de la pandémie, les transporteurs ont dû suspendre complètement leurs activités privant ainsi des milliers d'usagers de leur moyen de



transport interrégional, car il était interdit de voyager d'une région à l'autre. Aujourd'hui, la majeure partie des lignes sont en opération avec des fréquences minimales. Grâce à un programme d'aide d'urgence du gouvernement du Québec, les transporteurs ont pu atténuer leur perte. La reprise des services se fait donc au ralenti et le retour à un achalandage normal sur la totalité des lignes sera long, surtout si la capacité dans les autobus reste limitée à 50%. Les entreprises de transport interurbain ne pourront pas offrir un service viable en continu à moyen et long terme tant que cette mesure sera en vigueur.

Le 14 mars prochain sera peut-être la fin des mesures contraignantes et le début d'un retour aux opérations régulières.

La pandémie aura donc eu des impacts importants pour les entreprises de transport de personnes et les contrecoups se feront sentir encore pendant quelques années, à moins que l'on assiste à un retour vers la normale plus rapide que prévu. Quoi qu'il en soit, la pandémie aura pesé lourd monétairement pour ces deux secteurs de notre Fédération. ■



## Poste ajusté, **SST conforté**

**SABINA SAMPERI**, Conseillère en prévention – ergonomiste, Via Prévention

Vous est-il déjà arrivé de finir la journée de travail et de ressentir des courbatures, de la fatigue physique, voire de la douleur dans certaines parties du corps comme le dos, la nuque, les épaules?

Si c'est le cas, il est possible que votre posture soit la cause des tensions qui s'accumulent dans votre corps durant le temps que vous passez au volant. Tous les conducteurs et toutes les conductrices ajustent le siège pour l'approcher des pédales et ajustent les miroirs pour couvrir les angles morts. Mais, est-ce suffisant pour être bien assis ou assise pendant de longues heures et pour éviter de développer des troubles musculosquelettiques?

Comment savoir si votre poste de conduite est bien ajusté? Je vous propose une procédure d'ajustement en quelques étapes simples. Le but est d'obtenir une position du corps neutre lorsque vous êtes assis et au poste de conduite.

La posture neutre est une posture qui soutient le dos dans une position naturelle. Elle permet à la colonne vertébrale de conserver ses courbures naturelles en évitant l'affaissement dans le bas du dos. Elle permet aux muscles du corps d'être détendus. Il s'agit de ne pas créer de tensions sur les muscles ou sur les articulations. Sachez aussi qu'un bon ajustement du poste de conduite permet d'éliminer les contraintes dues aux mouvements répétitifs en minimisant leur impact.

Prêts? À vos marques! Allons ajuster notre poste de conduite.

1. Ajustez la position du siège, avant-arrière et sa hauteur pour optimiser le contrôle sur les pédales. Vérifiez que le caoutchouc sur les pédales soit en bon état.
2. Ajustez le volant pour qu'il soit assez proche et que vos coudes soient près du corps lorsque vous conduisez. Les mains, sur le volant, sont ►



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

de chaque côté de sa partie inférieure. Assurez-vous que vous êtes assez près des commandes habituelles.

3. Ajustez le dossier pour garder le dos droit et bien supporté par l'appui lombaire. L'appui lombaire doit supporter le creux de votre dos. Le meilleur angle pour le dossier est celui compris entre 95 et 110 degrés.
4. Ajustez le siège et la tension du ressort en fonction de votre poids. Certains sièges à suspension pneumatique ont un ajustement automatique du poids. L'assise doit rester assez ferme tout en restant confortable.

En conclusion, l'ajustement optimal de votre poste de conduite permet d'améliorer la conduite et la visibilité. Il optimise aussi le contrôle sur les commandes. Tout en réduisant les troubles musculosquelettiques, il augmente le confort. Pour plus d'information sur ce sujet, rendez-vous dans la section documentation de [viaprevention.com](http://viaprevention.com). ■



## AJUSTEMENT DU SIÈGE POUR AUTOBUS SCOLAIRE

# 1

Ajustez la position du siège, avant-arrière, pour optimiser le contrôle sur les pédales.

**Bon contact semelle-pédales**

# 2

Ajustez le volant pour qu'il soit assez proche et que l'angle entre vos bras et vos avant-bras ne soit pas trop grand.

Les mains sur le volant, sont de chaque côté de la partie inférieure.

**Angle bras et avant-bras entre 90 et 120 degrés**

# 3

Ajustez la hauteur du siège en respectant l'angle optimal sous les genoux.

**Angle sous les genoux entre 95 et 135 degrés**

# 4

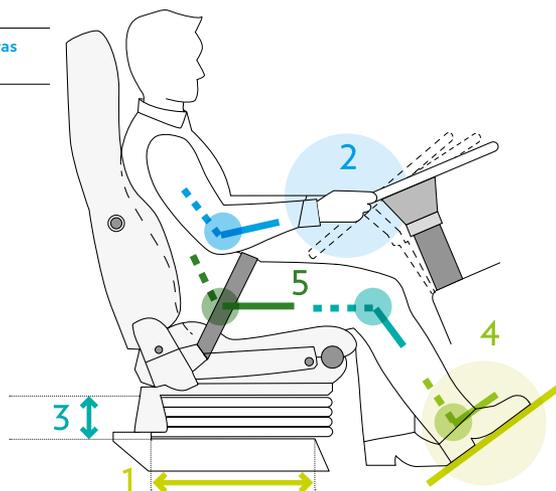
Vérifiez l'angle pied cheville

**Angle pied cheville entre 90 et 110 degrés**

# 5

Ajustez le dossier pour garder le dos droit et bien supporté par l'appui lombaire. L'appui lombaire doit supporter le creux de votre dos.

**Angle du dossier est compris entre 95 et 110 degrés**





# La rétention des employés;

ça commence AVANT le premier jour de travail

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

Trouver une main-d'œuvre qualifiée et compétente est une tâche de plus en plus ardue. Donc, lorsque nous mettons la main sur la perle rare, nous devons tout mettre en œuvre pour la garder, et ça commence par l'accueil et l'intégration.

Il ne s'agit pas que de lire et signer les politiques et règlements d'entreprise. Vous avez besoin d'un processus d'accueil et d'intégration, et celui-ci s'échelonne sur plusieurs semaines, voire quelques mois. Un accueil réussi pourrait faire la différence entre l'employé stimulé et celui qui disparaîtra après quelques semaines.

Voici 3 phases importantes pour assurer une bonne intégration de vos nouveaux travailleurs, peu importe le poste qu'ils occupent.

## 1. Planifier et organiser le premier jour de travail

Avant le premier jour de travail, il y a de la préparation à faire. Un plan d'intégration clair et détaillé peut vous aider à ne rien oublier.

- Confirmer la date et l'heure du premier jour;
- Préparer le poste de travail ou autres endroits assignés du nouvel employé (bureau, casiers, espace de travail, etc.);
- Faire les demandes d'accès et préparer les outils nécessaires à ses tâches (ordinateur installé, adresse courriel fonctionnelle, clés ou carte d'accès, équipements de protection individuels, papeterie, etc.);
- Informer l'équipe de l'arrivée du nouveau collègue (courriel de présentation, affichage dans les salles de repos, etc.);

- Planifier le déroulement de la première journée de travail (Accueil RH, formation, etc.);
- Préparer un document d'accueil incluant les procédures et politiques, le formulaire des renseignements personnels et le dépôt de la paie, information sur les avantages sociaux, etc.;
- Assigner un mentor ou un collègue qui sera une référence pour le nouvel employé pendant ses premières semaines de travail. Il sera mandaté à répondre aux questions, l'accompagner aux pauses et au dîner, l'intégrer pour les activités internes, etc.;
- Et pour un effet WOW, vous pouvez préparer un cadeau de bienvenue avec le logo de l'entreprise afin de favoriser l'appartenance à sa nouvelle équipe (chandail, tasse, casquette, etc.).

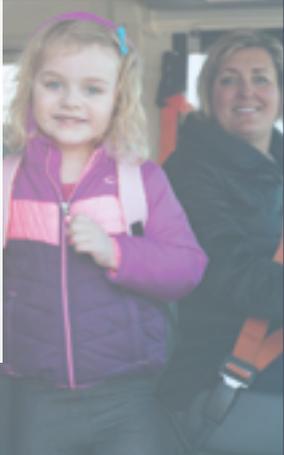
Vos employés sont vos meilleurs ambassadeurs. Ils se sentiront encore plus impliqués et reconnus si vous les faites participer à la création et la mise en place du programme d'accueil. Les employés déjà en place peuvent aussi participer à fournir du « feedback » positif afin de créer un environnement propice à l'apprentissage et pour développer l'esprit d'équipe.

## 2. Être prêt pour le premier jour de travail

Rien n'est plus désagréable que d'arriver dans un nouvel emploi et de se faire dire que personne n'est disponible pour nous accueillir. Il faut donc s'assurer d'avoir des gens disponibles pour faire bonne impression. On peut même commencer par un bon café pour présenter le plan de la journée et détendre l'atmosphère. ►

# Arrivez en sécurité et à l'heure.

Onspot fournit une traction supplémentaire au départ et à l'arrêt dans des conditions glissantes. Avec Onspot, vous pouvez réduire le risque de glisser à un arrêt de bus ou de rester coincé simplement en actionnant un interrupteur.



**ONSPOT**  
AUTOMATIC TIRE CHAINS

Member of VBG Group

[www.onspot.com](http://www.onspot.com)

- Expliquer l'organigramme de l'entreprise et, plus en détail, son département;
- Remplir les différents formulaires d'entreprise (procédures et politiques, formulaire pour le dépôt de la paie, informations personnelles, etc.);
- Énoncer les avantages sociaux et autres programmes accessibles (vacances, échelle salariale, formations, REER collectif, etc.);
- Visiter l'entreprise et les différents départements;
- Présenter les nouveaux collègues de travail et, plus particulièrement, ceux de son département ou ceux avec qui il collaborera sur une base régulière;
- Introduire les personnes-ressources et le mentor ou collègue qui l'accompagnera dans sa formation et ses premières semaines de travail.

Ne surchargez pas les premières journées de travail. Les premiers jours sont particulièrement exigeants quand nous débutons un nouvel emploi. Pourquoi ne pas raccourcir la première journée et laisser le candidat rentrer chez lui après toutes ces présentations ?

## 3. Un suivi rigoureux

Ce n'est pas encore terminé ! Afin de garantir un bon départ, il faut suivre l'employé pendant quelques semaines, voire quelques mois.

- Après la première journée de travail :
  - o Revenir sur la première journée de travail, en une courte rencontre;
  - o Valider qu'il connaît bien les personnes-ressources pour répondre à ses questions;
  - o S'assurer qu'il n'ait pas de questions.
- Après la première semaine de travail :
  - o Encore une fois, vérifier comment se passe la formation;
  - o Présenter le programme d'évaluation de rendement avec les objectifs personnels d'apprentissage et lui faire part des objectifs d'équipe;
  - o Vérifier s'il pense avoir besoin de formations plus spécifiques;
  - o Répondre à ses questions;
  - o Prévoir une activité d'équipe (il pourrait être intéressant de prévoir une activité sociale tous les mois pour la cohésion d'équipe et souligner l'arrivée des nouveaux employés).
- Pendant les prochains mois :
  - o Improviser quelques rencontres directement sur ses lieux de travail;
  - o Effectuer des rétroactions régulièrement afin de l'informer sur ses progrès et des éléments à améliorer, s'il y a lieu.
- Après trois mois au travail :
  - o Rencontrer pour l'évaluation de rendement;
  - o Retour sur les trois derniers mois.

Souvenez-vous que l'accueil est un élément important à considérer et jouera un rôle déterminant dans la rétention du personnel. Évidemment, nous devons le faire pour les employés physiquement présents sur les lieux travail, mais aussi pour les accueils en virtuel qui ont pris beaucoup de place dans les dernières années.

La clé repose dans les trois termes suivants : Préparer, Recevoir, Suivre. Lorsque tout est mis en œuvre, nous nous assurons une meilleure rétention à court terme de nos employés. Il faudra ensuite travailler la fidélisation des membres de l'équipe pour une rétention à long terme. ■

La Fondation des transporteurs par autobus vient en aide aux enfants défavorisés en milieu scolaire. Depuis le début de sa création, désirant s'impliquer pour différents types de projets de classe, la Fondation a permis à des milliers d'écoliers du primaire et du secondaire de réaliser leurs projets culturels, académiques et/ou sportifs.

**À ce jour, voici la liste des demandes d'aide  
ayant été acceptées pour l'année scolaire 2021-22 :**

<b>Centre de services scolaire et Commission scolaire</b>	<b>École</b>
Des Affluents	La Mennais St-Louis Du Soleil-Levant Secondaire l'Envolée
De la Beauce-Etchemin	Éco-Pin
De la Capitale	Marguerite-Bourgeoys Secondaire Neufchatel Secondaire Vanier
Des Chic-Chocs	Quatre-Vents
De l'Énergie	Immaculée-Conception
Des Grandes-Seigneuries	St-Patrice
Des Hautes-Laurentides (Pierre-Neveu)	St-Eugène
Des Hauts-Cantons	St-Luc
Du Lac-Saint-Jean	Notre-Dame-du-Rosaire Sainte-Hélène Secondaire Jean-Gauthier ▶

Des Laurentides	Fleur-des-Neiges
Marguerite-Bourgeoys	Jean-Grou Laurentide
Marie-Victorin Du Pays-des-Bleuets	Mille-Fleurs Bon-Pasteur
De la Région-de-Sherbrooke	Alfred-DesRochers Jean-XXIII
De la Riveraine	Explorami
Des Rives-du-Saguenay	Antoine-de-St-Exupéry Secondaire Fréchette
De Saint-Hyacinthe	Lafontaine
Des Samares	Intégrée St-Pierre (Quatre-Temps) Pavillon Marie-Charlotte
Des Sommets	St-Jean-Bosco
De la Vallée-des-Tisserands	Frédéric-Girard Jeunes-Riverains Notre-Dame-de-L'Assomption Notre-Dame-de-la-Paix St-Urbain



Pour plus de détails sur la  
Fondation, consultez le site  
**[federationautobus.com](http://federationautobus.com)**  
section *Fondation des*  
*transporteurs par autobus*



## Notre département juridique et des ressources humaines à votre service

Nos affaires juridiques vous proposent des services-conseils concernant l'application et l'interprétation des lois et règlements relatifs à la sécurité routière et à la conformité des opérations, de même qu'aux obligations d'un propriétaire et exploitant de véhicules lourds.

Nous offrons de nombreux services au bénéfice de votre entreprise et vos employés et nous accompagnons quotidiennement nos membres concernant leurs devoirs et obligations légales et réglementaires pour tous les aspects du domaine de transport de personnes.

Notre département est composé de professionnels dévoués, talentueux et engagés qui accompagnent les membres quotidiennement pour des questions d'ordre juridique et de relation de travail.

### Voici notre équipe!

#### PRINCIPALES RESPONSABILITÉS

	<p><b>CHRISTINE DESLAURIERS</b></p> <p>Directrice des affaires juridiques et secrétaire corporative <i>(actuellement en congé de maternité)</i></p> <p><a href="mailto:juridique@federationautobus.com">juridique@federationautobus.com</a></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Responsable de la gestion du département juridique et secrétaire corporative de la FTA.</li><li>• Assure la veille législative, la jurisprudentielle, l'analyse de la réglementation, la rédaction de mémoires y afférents et autres types de représentation.</li><li>• Service aux membres via la boîte @juridique, par téléphone et représentations devant certaines instances.</li></ul>
	<p><b>TATIANA M. CHAVES B.</b></p> <p>Avocate</p> <p>poste 214 <a href="mailto:juridique@federationautobus.com">juridique@federationautobus.com</a></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Responsable du service aux membres via la boîte @juridique et par téléphone.</li><li>• Participe à la veille législative, la jurisprudentielle, l'analyse de la réglementation et la rédaction de mémoires y afférents.</li><li>• Vulgarisation juridique, création et mise à jour d'outils informatiques pour les membres.</li></ul>
	<p><b>EDITH LEBEL</b></p> <p>Conseillère ressources humaines et relations de travail</p> <p>poste 221 <a href="mailto:elebel@federationautobus.com">elebel@federationautobus.com</a></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Joue un rôle-conseil pour les membres et pour la FTA concernant les normes du travail, les dossiers disciplinaires, la formation, le recrutement, la SST et équité salariale, entre autres.</li><li>• Veille à proposer des actions, trouver et développer des outils pour soutenir les membres dans leurs enjeux RH.</li><li>• Service aux membres pour la Mutuelle de prévention.</li></ul>

Nous sommes entièrement disposés à vous accompagner, tant dans le cadre de vos opérations quotidiennes que pour vos besoins particuliers. N'hésitez pas à nous contacter! 418 476-8181 • 1 844-476-8181

**Pour en connaître davantage sur nos différents départements et services offerts à la Fédération, suivez-nous dans nos prochaines éditions du magazine!**



## 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.

AUTO • HABITATION • ENTREPRISES

[intact.ca](https://www.intact.ca)



*Repartez du bon pied.*