

LE *TRANSPORTEUR*

Magazine de la Fédération des transporteurs par autobus

Volume 1 , numéro 1



VERS UN RETOUR À LA NORMALE

LA LUMIÈRE AU BOUT
DU TUNNEL... **ENFIN !**

**RELANCE ÉCONOMIQUE
À L'HORIZON :**
UN SOUTIEN DEMEURE
NÉCESSAIRE !

Tous les avantages du légendaire C2, mais sans les émissions

Raisons
pour lesquelles
le Saf-T-Liner®
C2 Jouley™
est en tête d'affiche :

- Le C2 Jouley™ est muni de la technologie  PROTERRA, soit la plus performante et la plus avancée en matière d'électrification des transports.
- 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.

Lors de l'acquisition de votre Jouley muni de la technologie PROTERRA, vous avez accès à un chargeur externe intelligent qui permet de prendre en charge jusqu'à 4 bornes sur le même chargeur.

C'est ce chargeur qui contrôle les besoins de recharge et diminue votre consommation d'énergie comparativement à ce que la concurrence vous propose.

LE CARBURANT EN MOINS

- Zéro émission réduisant ainsi l'exposition aux émissions nocives.

ET ENCORE PLUS D'ÉCONOMIES DE MAINTENANCE

L'autobus Saf-T-Liner® C2 Jouley™,
le meilleur véhicule de transport
électrique de l'avenir !



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





5

Mot du président du conseil d'administration

8

Mot du président-directeur général

10

Relance économique à l'horizon:
un soutien demeure nécessaire!

14

Employeurs: Quelles réflexions
la pandémie devrait-elle amener en termes
de santé et sécurité au travail ?

18

Quand verser des indemnités
tenant lieu de délai-congé ?

22

Les produits chimiques dans notre quotidien

24

L'électrification du transport scolaire

25

Le rejet d'une demande de renouvellement
d'un permis de transport par autobus ?
Oui, c'est possible!!

Le Transporteur est une publication de la Fédération des transporteurs par autobus. Elle est tirée à 1200 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

Me Alexandre Gauthier
Denis Gervais
Guy Godin

Conception graphique

Marie-Claude Bélanger

Impression

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



Autobus Leeds Transit

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



Vous voulez offrir le meilleur véhicule pour le transport de vos passagers? L'autobus IC électrique rencontre toutes les normes Canadiennes pour le transport scolaire. 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

Jean-François Audet: 418-572-4283

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

leedstransit.com





STÉPHANE LEFEBVRE

La lumière au bout du tunnel... enfin !

Aujourd'hui, nous sommes plus près d'un vrai retour à la normale que nous l'étions il y a deux mois à peine. La vaccination s'accélère à un rythme soutenu, ce qui permet un déconfinement à la grandeur du Québec. Qui dit vaccin et déconfinement dit retour à nos opérations régulières, et ce, en toute normalité pour nos entreprises et tous nos secteurs d'activités. Les annonces gouvernementales des dernières semaines sont accueillies avec de grands soupirs de soulagement. Eh oui... enfin !

Le gouvernement planifie une rentrée scolaire sans bulle-classe, sans masque et sans oublier le retour des activités parascolaires. On recommencera donc à offrir nos services tels qu'ils étaient avant la pandémie. Cela fera le plus grand bien à tous les transporteurs, aux conducteurs et conductrices, ainsi qu'à tout le personnel de nos entreprises. C'était attendu depuis longtemps !

Le transport scolaire est l'un des secteurs qui a traversé la pandémie sans trop d'écueils. Nous avons opéré dans des conditions difficiles, mais nous avons tout de même continué nos opérations sans trop rencontrer d'obstacles insurmontables. Cela dit, les enjeux qui nous préoccupaient ne se sont pas volatilisés avec le virus. Le retour à la normalité s'accompagne aussi des défis auxquels nous devons faire face : pénurie de main-d'œuvre, rétention à l'emploi, remboursement des frais liés à la Covid-19, électrification des autobus scolaires et prochaine négociation des contrats de transport scolaire. Notre Fédération poursuit ses efforts afin que nous puissions opérer au quotidien dans les meilleures conditions possibles.

Le retour à la normalité sera peut-être plus long dans le secteur du transport nolisé. Toutefois, au cours des derniers mois, la Fédération a réussi à inclure les transporteurs nolisés dans le volet touristique du programme PACTE. Cette aide est la bienvenue, car ce secteur continue d'être durement touché par la pandémie. Les conditions avantageuses de ce programme, notamment un pardon de prêt à la hauteur de 40 %, donneront une bouffée d'air frais à nos entreprises. Je tiens à remercier la ministre du Tourisme, madame Caroline Proulx, pour cette ouverture. ►



Objectif du gouvernement du Québec : Électrifier 65 % des autobus scolaires d'ici 2030

L'électrification du transport scolaire, un choix gagnant!

Découvrez tous nos outils informatifs pour prendre le virage électrique :

Consultez les fiches techniques



Coûts et amortissements, autonomie, recharge, et bien d'autres!

Revisionnez les 3 webinaires gratuits



Électrifier son parc d'autobus scolaire
Démystifier la recharge
Visite virtuelle avec un fabricant

Rendez-vous sur le site Internet
www.equiterre.org/autobus-branche



De plus, nous travaillons en concertation avec nos homologues canadiens afin que les programmes fédéraux, tels que la subvention salariale d'urgence et la subvention d'urgence du Canada pour le loyer, puissent être prolongés jusqu'à l'été 2022. Nous demandons également au gouvernement fédéral un plan de réouverture des frontières afin que l'industrie puisse s'ajuster et prévoir une relance rapide des opérations.

Parallèlement, la Fédération a déposé à la Santé publique la mise à jour de son plan sanitaire pour les voyages de groupes en autocar. En tant qu'industrie, nous nous devons de rassurer les voyageurs en leur démontrant que tout est mis en place afin d'assurer leur sécurité.

En terminant, je tiens à souligner les efforts de tous les transporteurs, administrateurs, membres fournisseurs, partenaires et membres de notre permanence tout au long de la pandémie. Si nous avons pu traverser cette période difficile, parfois épuisante voire même à l'occasion déstabilisante, c'est grâce à la collaboration, à la concertation et à la mobilisation dont nous avons pu faire preuve. J'ose espérer que le pire est derrière nous et que nous vivrons des jours meilleurs. Au plaisir de vous revoir en personne très bientôt j'espère... ■



LUC LAFRANCE

Le 27 avril dernier, le gouvernement du Québec annonçait la mise en place d'un programme d'électrification des autobus scolaires au Québec dont l'objectif ambitieux est qu'en 2030, 65 % de la flotte d'autobus scolaires soit électrique. Pour inciter les transporteurs scolaires à effectuer le virage vers l'électrique, plusieurs mesures ont été mises en place avec ce programme.

Dans un premier temps, deux modifications aux règlements ont été déposées. Du côté du ministère des Transports, plus précisément, le *Règlement sur les véhicules routiers affectés au transport des élèves*, le MTQ propose que tout autobus immatriculé après la date d'entrée en vigueur (on prévoit vers la mi ou fin juillet), devra être entièrement mû par l'électricité pour effectuer du transport d'élèves organisé pour l'entrée et la sortie des classes, le midi ou tout autre transport d'élèves pour des activités éducatives sportives ou culturelles, effectué pour un centre de services scolaire, une commission scolaire ou par un établissement d'enseignement privé.

La deuxième modification touche le *Règlement sur le transport des élèves* qui relève de la *Loi sur l'instruction publique* donc du ministère de l'Éducation, qui vient permettre l'utilisation d'un autobus d'élèves au-delà du 12 ans permis, dans la mesure où il est démontré au centre de services scolaire, qu'un autobus électrique a été acheté et livré avant la prochaine année scolaire.

Concernant le premier projet de règlement et afin de permettre aux transporteurs ayant commandé leur autobus scolaire au début de l'année 2021, soit bien avant de connaître les détails du programme d'électrification et les modifications aux règlements, la FTA suggère de repousser la date limite d'immatriculation au 31 octobre. Ainsi, les achats effectués avant l'annonce pourront être reconnus.

Dans le deuxième cas, soit la modification permettant l'utilisation des autobus scolaires au-delà de 12 ans, dans la mesure où il est démontré qu'un autobus scolaire électrique a été commandé en remplacement, la FTA considère que cette mesure n'atténuera pas la problématique en matière des besoins d'autobus à court terme.

Les achats ne sont pas effectués seulement pour des autobus en fin de vie, mais aussi pour combler de nouveaux besoins. De plus, dans plusieurs cas, l'usure prématurée de certains autobus fait en sorte qu'il n'est pas rentable de maintenir en ordre l'autobus, au-delà du 12 ans.

Pour en revenir au programme d'électrification, celui-ci a été bonifié par rapport au programme qui était en place avant le 1^{er} avril. En effet, l'aide financière est passée de 135 000 \$ à 150 000 \$ pour chaque autobus électrique acheté. Cependant, le nouveau programme est dégressif, c'est-à-dire



150 000 \$ par autobus la première année, soit jusqu'au 31 mars 2022; 125 000 \$ la deuxième année et; 100 000 \$ la troisième année. Selon le MTQ cette aide tient compte d'une éventuelle baisse du prix des autobus électriques.

Du côté de la FTA, nous considérons que si le gouvernement veut donner un signal clair quant à son objectif d'électrifier 65 % de la flotte d'ici 2030, ces mesures sont insuffisantes.

La FTA a proposé au MTQ d'allonger la période d'aide de trois à cinq ans et, pour les trois premières années que l'aide financière soit de 175 000 \$ par autobus. De cette façon, le transfert vers les autobus électriques se ferait à coût presque nul et ainsi encouragerait davantage les transporteurs à faire ce changement de technologie.

À cela s'ajoute le volet infrastructure électrique pour lequel le MTQ accorde une aide à l'acquisition et à l'installation d'infrastructure de recharge. Cette aide représente 75 % des frais admissibles.

Comme la Fédération des transporteurs par autobus l'a mentionné à plusieurs reprises, l'industrie souhaite adhérer au projet du MTQ concernant l'électrification, et elle salue l'initiative du gouvernement en matière de lutte contre les gaz à effet de serre. Mais ces annonces ont créé beaucoup d'incertitudes et préoccupations dans l'industrie du transport scolaire. La FTA a multiplié des interventions, tant auprès du MTQ que du MEQ afin d'expliquer la réalité de l'industrie et les préoccupations des transporteurs scolaires.

Plusieurs démarches ont été faites auprès des députés provinciaux et de la Fédération des centres de services scolaires afin que le gouvernement et le MTQ bonifient le programme et apportent des corrections aux projets de règlement pour tenir compte de la situation des transporteurs scolaires.

Bien que pour les projets de règlement, nous avons jusqu'au 8 juin pour déposer nos commentaires, la FTA va continuer de mettre tout en œuvre pour s'assurer que le virage vers l'électrification respecte la capacité financière des transporteurs afin qu'ils puissent continuer à assurer un service sécuritaire et de qualité. ■



Relance économique à l'horizon : **un soutien demeure nécessaire !**

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

La pandémie causée par la COVID-19 persiste toujours dans le paysage canadien, et ce, sans épargner les entreprises ni les milieux de travail qu'elles représentent. Rappelons qu'un grand nombre d'entités ont été confrontées à la suspension de leurs activités, à une réduction de leur main-d'œuvre, à l'adaptation considérable de la santé et de la sécurité au travail et, sans surprise, à une certaine instabilité financière. Cependant, l'avancement de la vaccination à l'échelle canadienne permet désormais d'entrevoir un semblant de retour à la normalité.

Conscients de cet enjeu fort important, les différents gouvernements ont présenté, dans les derniers mois, leurs plans respectifs afin d'assurer une transition réussie pour les entreprises en contexte de relance économique. Il est notamment question de la mise en place de nouveaux programmes et de la reconduction de certaines mesures ou assouplissements déjà en place. Nous les aborderons brièvement¹.

Programme d'embauche pour la relance économique du Canada (PEREC)

Le budget fédéral 2021-2022 a été présenté le 19 avril dernier par la ministre fédérale des Finances, Mme Chrystia Freeland. Un volet important de celui-ci est dédié à la relance économique du pays teintée par les difficultés vécues en lien avec la COVID-19. De ce fait, la création du PEREC a été annoncée par le gouvernement fédéral dans le cadre de ce budget. Il est à noter que le projet de loi C-30, soit la *Loi d'exécution du budget 2021*² n'a pas encore été adopté en date de la rédaction

des présentes³. La mise en place du PEREC dépend donc de l'adoption du projet de loi précité.

Cela dit, qu'est-ce que le PEREC ? Suivant les informations contenues dans le budget fédéral 2021-2022⁴, le PEREC est une subvention servant à compenser une partie **des coûts supplémentaires** que les employeurs doivent engager dans le cadre de la relance de leur entreprise. Il encouragerait donc les employeurs à embaucher plus de travailleurs, à augmenter le nombre d'heures de travail ou bien à procéder à des augmentations salariales. Le PEREC offrirait jusqu'à 50 % de ces salaires ou traitements **admissibles** à certains employeurs. Il vise alors les employés actifs pendant les périodes définies par le gouvernement fédéral, soit des périodes de 4 semaines⁵.

Qui peut demander cette subvention ? Sociétés privées sous contrôle canadien, organismes de bienfaisance et organismes à but non lucratif (employeurs) qui ont connu une baisse de leurs revenus admissibles par rapport à leur niveau *avant pandémie*. Le programme vise donc principalement à soutenir les entreprises dans l'embauche et la conservation de personnel, le tout, afin de leur permettre de reprendre leurs activités à un meilleur rythme.

Quelles sont les périodes visées par le PEREC ? Sous réserve de l'adoption du projet de loi précité, cette subvention serait rétroactive au 6 juin 2021 et se poursuivrait jusqu'au 20 novembre 2021.

¹ Le présent article ne constitue **pas** une liste exhaustive des tous les programmes d'aide financière ou de soutien aux entreprises existant au Canada ou à venir.

² [LEGISinfo - Projet de loi émanant du gouvernement \(Cdc\) C-30 \(43-2\) \(parl.ca\)](#)

³ 11 juin 2021

⁴ [Le gouvernement du Canada annonce des détails du programme d'embauche pour la relance économique du Canada et la prolongation de programmes de soutien aux entreprises - Canada.ca; Partie 2 - Créer des emplois et de la croissance | Budget 2021](#)

⁵ Des exemples de calculs sont disponibles à même le budget qui a été présenté, au besoin : [Partie 2 - Créer des emplois et de la croissance | Budget 2021](#)

Il est important de noter que cette nouvelle subvention ne pourrait **pas** être demandée conjointement avec la *Subvention salariale d'urgence du Canada* (SSUC), dont nous traiterons subséquemment. Ainsi, pour une même période l'une OU l'autre de ces subventions pourrait être demandée suivant le taux qui conviendrait le mieux à votre entreprise. Cela dit, tant le PEREC comme la SSUC seraient portés à disparaître au cours de l'année, le tout, suivant les informations contenues dans le budget fédéral 2021-2022. En effet, il a été annoncé que les taux associés à chacune des prestations seraient portés à diminuer progressivement.

Il va sans dire que plus de détails restent à venir en lien avec le PEREC suivant la sanction du projet de loi précité. Chose certaine, les demandes seraient faites via le portail de l'Agence du revenu du Canada.

Aperçu de quelques programmes préexistants

Depuis plus d'un an, la pandémie a forcé les divers paliers de gouvernement à mettre en place des mesures d'aide d'urgence afin de soutenir l'économie et les emplois du pays. Certains de ces programmes ont eu des impacts pancanadiens majeurs et ont été davantage sollicités. Mentionnons, à titre d'exemple, la SSUC qui, en date du 30 mai 2021, faisait état d'un peu plus de 3 millions de demandes approuvées depuis son existence, ce qui équivaut à une valeur de 80 milliards de dollars⁶.

De ce fait, il est possible de s'interroger sur l'avenir de certains de ces programmes importants pour de nombreux employeurs et employés. Récemment, le dévoilement des budgets 2021-2022, autant au niveau provincial que fédéral, donne quelques réponses. Alors, *qu'en est-il à court terme?*

SSUC: De prime abord, ce programme devait prendre fin en juin 2021, soit après 16 périodes de 4 semaines chacune. De manière succincte, la SSUC permet de

couvrir une partie du salaire des employés d'une entreprise suivant des taux de calcul précis⁸. Le budget fédéral 2021-2022⁹ propose **de prolonger** cette subvention jusqu'en septembre 2021 en réduisant progressivement les taux précités à compter de juillet 2021 et en ajustant d'autres modalités. En effet, le programme serait porté à disparaître au fur et à mesure que l'économie se remet sur pied. Tel que mentionné dans la rubrique précédente, la SSUC et le PEREC ne pourraient pas être demandés pour une même période de temps.

Subvention d'urgence du Canada pour le loyer (SUCL) et la mesure en cas de confinement¹⁰: Sommairement, «la subvention pour le loyer fournit aux organismes admissibles un soutien direct et facile d'accès pour assumer les frais de location. Plus important encore, elle est offerte directement aux locataires. Quant à la mesure de soutien en cas de confinement, elle offre aux organismes admissibles à la subvention pour le loyer une subvention supplémentaire s'ils sont assujettis à un confinement ou s'ils doivent restreindre considérablement leurs activités en vertu d'un décret de santé publique¹¹». Tout comme la SSUC, la SUCL et la mesure d'aide supplémentaire prenaient fin en juin 2021. Le budget fédéral 2021 propose toutefois **une prolongation** de l'ensemble jusqu'au 25 septembre 2021 avec une diminution des taux servant au calcul de celles-ci.

Assouplissements au régime de l'assurance emploi: Plusieurs changements dans le cadre de ce régime ont vu le jour tout au long de la dernière année. De ce fait, le budget fédéral 2021-2022 propose/maintient notamment ce qui suit¹²:

- ▀ Renonciation temporaire à la période d'attente d'une semaine pour les demandes de prestations d'assurance-emploi. Le tout pour les nouvelles demandes présentées entre le 31 janvier 2021 et le 25 septembre 2021;
- ▀ Prolonger les prestations de maladie, soit de 15 à 26 semaines. ▶

⁶ [Demandes à ce jour: Subvention salariale d'urgence du Canada \(SSUC\) - Canada.ca](#)

⁷ Le présent article ne constitue **pas** une liste exhaustive de tous les programmes d'aide financière ou de soutien aux entreprises existant au Canada durant la dernière année.

⁸ [Subvention salariale d'urgence du Canada \(SSUC\) - Canada.ca](#)

⁹ [Partie 1 - En finir avec la COVID-19 | Budget 2021](#)

¹⁰ [Subvention d'urgence du Canada pour le loyer \(SUCL\) - Canada.ca](#)

¹¹ [Partie 1 - En finir avec la COVID-19 | Budget 2021](#)

¹² *Id.*

LION ÉLECTRIQUE

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



Lion iBeat

Système de télémétrie, pensé et conçu pour l'électrique



Lion Subventions

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



Bright Squad

Équipe locale dévouée au service



Lion Énergie

Gestion complète de l'implantation des infrastructures de recharge



Lion Assistance

Support technique



Lion Académie

Formations complètes pour mécaniciens, chauffeurs et gestionnaires de flottes



Subventions à l'achat de **150 000 \$ par véhicule** disponibles pour une **durée limitée**, numérisez le code [QR] pour en profiter!



Sécurisez vos autobus scolaires 100% électriques Lion dès maintenant!

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

Bonification des semaines de la Prestation canadienne de relance économique (PCRE): Certains individus ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi. La prestation canadienne pour la relance économique avait donc été mise en place pour leur venir en aide. Les demandeurs peuvent ainsi bénéficier d'un montant de 500 \$ par semaine pendant un total de 38 semaines. Le budget fédéral 2021-2022 propose **d'accorder** jusqu'à 12 semaines supplémentaires dans le cadre de cette prestation, soit jusqu'à un maximum de 50 semaines. À noter que le montant de cette prestation est porté à diminuer suivant la réouverture de l'économie pour atteindre une somme de 300 \$ par semaine¹³.

Bonification des semaines de la Prestation de relance économique du Canada (PREC): Cette prestation est ouverte aux salariés et travailleurs indépendants qui sont incapables de travailler, car ils doivent s'occuper de leur enfant de moins de 12 ans ou d'un membre de leur famille qui a besoin de soins supervisés, le tout, en raison de la COVID-19. Le montant accordé est de 500 \$ par semaine. Le budget fédéral 2021-2022 propose **de prolonger** celle-ci de quatre semaines, soit jusqu'à un maximum de 42 semaines¹⁴.

Programme d'action concertée temporaire pour les entreprises (PACTE): Sommairement, les entreprises dont les liquidités sont affectées par les répercussions de la COVID-19 peuvent recourir à un financement d'urgence (prêt de 50 000 \$ ou plus) géré par Investissement Québec. Le PACTE bénéficie également de l'ajout du volet *Aide aux Entreprises en Région en alerte maximale* (AERAM) qui a pour effet de bonifier ce dernier programme pour les PME en Zone Rouge. Concrètement, l'AERAM prend la forme d'un pardon de prêt suivant des modalités précises. Suivant le dévoilement du budget du Québec 2021-2022¹⁵, Québec a annoncé qu'il continuerait à soutenir ces secteurs tant que la situation sanitaire l'exigerait. À cet égard, des investissements sur deux ans permettraient **de prolonger** le PACTE.

Aide d'urgence aux petites et moyennes entreprises (PAUPME): En bref, ce programme vise à soutenir, par le biais de prêts d'un montant de moins de 50 000 \$, le fonds de roulement des PME afin qu'elles soient en mesure de maintenir, de consolider ou

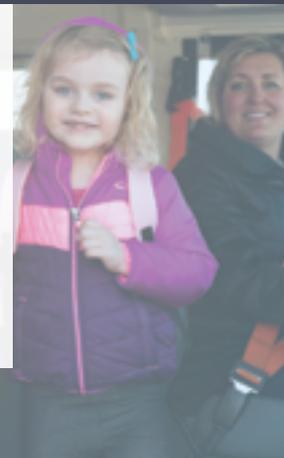
de relancer leurs activités. Le PAUPME bénéficie également de l'ajout du volet AERAM précité qui a pour effet de bonifier ce dernier programme pour les PME en Zone rouge. Concrètement, l'AERAM prend la forme d'un pardon de prêt suivant des modalités précises. Suivant le dévoilement du budget du Québec 2021-2022¹⁶, Québec a annoncé qu'il continuerait à soutenir ces secteurs tant que la situation sanitaire l'exigera. À cet égard, des investissements sur deux ans permettraient **de prolonger** le PAUPME.

Conclusion

Il est possible de constater que des investissements importants sont effectués par les divers gouvernements en place afin de soutenir la relance de l'économie canadienne. De ce fait, considérant la diversité de programmes disponibles, il devient d'autant plus pertinent de consulter un professionnel financier/fiscal afin de choisir ce qu'il y a de mieux pour chaque entreprise, le tout, dans les cas nécessitant un financement. Par ailleurs, il est tout aussi important d'être en mesure de référer le personnel vers les bonnes ressources en cas de besoin, que ce soit l'assurance-emploi ou les autres prestations de relance existantes pour ceux-ci. En bref, des mesures de soutien demeurent à votre disposition ! ■

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

¹³ Id.

¹⁴ Id.

¹⁵ [Communiqué 3 - Budget 2021-2022 \(gouv.qc.ca\)](#); [Budget 2021-2022, Ministère des Finances - Page d'accueil \(gouv.qc.ca\)](#)

¹⁶ Id.



Employeurs : Quelles réflexions la pandémie devrait-elle amener en termes de santé et sécurité au travail ?

Me VALÉRIE CLOUTIER, Directrice des affaires juridiques et secrétaire corporative, Fédération des transporteurs par autobus

1- Comme employeur, puis-je imposer à mes employés de se faire vacciner ?

Sous réserve d'une certaine exception, Non.



Le principe repose sur la nécessité du consentement qui est clairement énoncé à l'article 11 du *Code civil du Québec*:

« Nul ne peut être soumis sans son consentement à des soins, quelle qu'en soit la nature, qu'il s'agisse d'examens, de prélèvements, de traitements ou de toute autre intervention. Sauf disposition contraire de la loi, le consentement n'est assujéti à aucune forme particulière et peut être révoqué à tout moment, même verbalement. [...]»¹

L'exception à ce droit fondamental arrive lorsque l'employeur démontre que l'imposition de la vaccination relève d'une « exigence professionnelle justifiée ».

À titre d'exemple à ce jour, un seul « employeur » a pu démontrer ce critère, soit pour certaines tâches relevant du domaine de la santé. En effet, l'arrêté du ministre de la Santé et des Services sociaux du 9 avril dernier impose aux salariés de ce secteur qui travaillent dans certains milieux à risque de fournir une preuve de vaccination. À défaut, ces salariés doivent passer un minimum de trois tests de dépistage de la COVID-19 par semaine et en fournir les résultats à leur employeur.

Est-ce que d'autres employeurs, hors du domaine de la santé, pourraient en faire autant ? En principe oui, s'ils peuvent faire la preuve que la tâche est soumise à « une exigence professionnelle justifiée ». Cette possibilité n'est pas exclue lorsqu'il serait question, par exemple, d'un transport nolisé aux États-Unis dont les exigences de vaccination du chauffeur et des passagers auraient été édictées par une loi. L'employeur devrait cependant démontrer que le fait de permettre à l'employé de ne pas se faire vacciner entraînerait pour lui une « contrainte excessive ». Toutefois, la démonstration d'un impact financier n'est généralement pas considérée comme une contrainte excessive.²

Il est à noter que le fait de demander une preuve de vaccination, comme condition d'embauche, est soumise à la même démonstration par l'employeur.³

À ce jour, il semble que certains employeurs usent de créativité en mettant en place des programmes incitatifs à la vaccination. Par exemple, octroyer la demi-journée complète de congé pour aller se

¹ À noter également que la *Charte des droits et libertés de la personne* garantit également le droit à l'intégrité et à la liberté de sa personne.

² Tison, Marc (LaPresse, 2021): <https://www.lapresse.ca/affaires/entreprises/2021-05-26/covid-19/obliger-vos-employes-a-se-faire-vacciner.php>

³ CRHA: <https://ordrecrha.org/ressources/dossiers-speciaux/covid-19/vaccination>



100% PRODUITS & SOLUTIONS
CANADIEN
DÉVELOPPÉS AU QUÉBEC

- > LOGBOOK ÉLECTRONIQUE
- > RONDE DE SECURITÉ ÉLECTRONIQUE
- > MESSAGERIE INSTANTANÉE
- > LOCALISATION DES VEHICULES AUTOMATIQUE
- > AUTOMATISATION DES GAUCHES/DROITES

INGTECH | www.ingtech.com | (514) 432-3264 | info@ingtech.com

faire vacciner, offrir une prime de vaccination, etc. Bien que les employés soient libres d'accepter de participer, cela permet cependant à l'employeur d'avoir l'information sur qui est vacciné. Nous sommes d'avis que la prudence s'impose.

2- Mes politiques d'entreprise sont-elles à jour ou adéquates ?

En réponse à la crise pandémique de la COVID-19 et de ses variants, plusieurs entreprises se sont dotées de politiques d'entreprise ou de plan de lutte pour faire face à la Covid-19. En effet, dans le respect des orientations gouvernementales, ces entreprises ont voulu s'assurer de la bonne poursuite de leurs activités en minimisant le risque de propagation du virus, tout en clarifiant les façons de faire à adopter dans les locaux, les garages, les autobus, ainsi que dans les établissements connexes, le tout conformément aux normes de la Santé publique visant à protéger l'ensemble des employés.

Détrompez-vous, ces orientations ne deviendront pas désuètes. Il va sans dire que nous ne sommes pas à l'abri d'autres épidémies ou infections et qu'il conviendra pour le futur d'avoir préétabli un plan d'urgence.

Par conséquent, il sera important de revoir vos politiques afin, par exemple, de les transformer en politique de prévention des maladies infectieuses au travail. En cas de survenance, l'objectif serait

d'annoncer l'engagement de l'employeur à prendre les moyens raisonnables pour veiller à la santé des employés en instaurant des mesures d'atténuation (indiquées par les instances gouvernementales) et à les communiquer le plus efficacement possible.⁵

Nous vous référons à cet effet aux développements du CCHST (Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail) dont plusieurs éléments du plan de continuité des opérations en cas de pandémie peuvent être réaménagés dans le cadre d'une politique visant la prévention des maladies infectieuses au travail.⁶

3- Mon rôle de gestionnaire doit-il être revisité ?

Cette question découle de la précédente. La pandémie nous a vivement rappelé les obligations de l'employeur découlant de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, soit celle notamment de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de ses travailleurs.⁷ Plus que jamais, la communication devient un aspect vital des environnements de travail, puisque l'employeur doit de plus :

- utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur;
- informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision ►

⁴ Id.

⁵ Centre patronal SST: <https://www.centrepatronalsst.qc.ca/media/2066/exemple-politique-maladies-infectieuses.pdf>

⁶ CQRHT: https://www.cchst.ca/oshanswers/hsprograms/planning_pandemic.html

⁷ LSST, article 51.

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

appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié;

- afficher, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs, les informations qui leur sont transmises par les autorités et mettre ces informations à la disposition des travailleurs.

Pour nourrir davantage cette relation employeur-employé et la confiance mutuelle, la rétention passe inévitablement par l'engagement face à sa responsabilité de maintenir, voire provoquer le contact avec ses employés. S'il n'était pas coutume d'aller à leur rencontre, pour s'enquérir des difficultés rencontrées et de leur état d'esprit post-pandémie, cela devient inévitable. Cet élément sera davantage élaboré au dernier point de cet article.

Quant au télétravail, bien que peu de transporteurs aient des catégories d'emploi qui se prêtent à ce mode de travail à distance, il convient tout de même de soulever l'importance d'assurer la santé et la sécurité des employés même dans un contexte de télétravail. En vertu de la LSST, l'employeur doit minimalement s'assurer que les méthodes de travail à domicile sont adéquates, en identifiant les dangers pour la santé des travailleurs et les éliminer.

À cet effet, l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA) a publié un Guide d'encadrement du télétravail pour l'employeur et l'employé afin d'encadrer les pratiques entourant le travail à distance. L'intention est de fournir aux gestionnaires et aux employés des balises claires sur les responsabilités qui incombent à chacun en ce qui concerne la gestion, la communication, la protection de l'information, de même que la santé et la sécurité du travail.⁸ La CNESST s'est également penchée sur la question.⁹

⁸ CRHA: <https://ordrecrha.org/ressources/guides-outils/guide-encadrement-teletravail>

⁹ Encadrement du télétravail, Guide CNESST - Télétravail: <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/teletravail>

4- Comment se porte la santé psychologique de mes employés ?

Au sortir de la pandémie, plusieurs employés souffriront de leur période d'isolement et ce, même s'ils ont poursuivi leur travail. D'autres pourraient également avoir perdu des membres de leur entourage. La pandémie peut aussi avoir causé un stress important, sur vos employés, qui pourrait se manifester plus tard. Dans cette catégorie de personne, doivent également être comptabilisés les employés qui ont dû réorganiser entièrement leur façon de faire en télétravail et qui, pour certains, a engendré une augmentation substantielle de la charge de travail.

Selon les données de Statistique Canada¹⁰, près du quart (24 %) des Canadiennes et des Canadiens ont déclaré que leur santé mentale était passable ou mauvaise depuis le début de la pandémie de COVID-19, alors que ce taux était évalué à 8 % en 2018. De ces répondants, la majorité (88 %) confirme avoir éprouvé au moins un symptôme d'anxiété depuis le début de la pandémie de COVID-19.

Les risques psychosociaux du travail sont définis comme des facteurs qui sont liés à l'organisation du travail (charge de travail), aux pratiques de gestion (soutien du supérieur et des collègues), aux conditions d'emploi (autonomie décisionnelle) et aux relations sociales (reconnaissance) et qui augmentent la probabilité d'engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnes exposées.¹¹

Afin d'amenuiser ces risques psychosociaux, encore une fois, la communication joue un rôle crucial dans le maintien de la santé psychologique de vos employés. « *L'incertitude est une des principales causes d'anxiété* », émet la Commission canadienne des droits de la personne.¹² Une communication claire est donc essentielle, tout comme l'ouverture aux questions et préoccupations de chacun. La communication peut se traduire par :

- Le maintien constant d'un dialogue avec le personnel, et ce, même s'il n'y a rien de nouveau à partager.
- La bienveillance, l'empathie, la confiance et la collaboration avec les employés afin de favoriser l'entraide. L'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail (IRSST) affirme que le fait d'offrir du renforcement positif et de la reconnaissance est un excellent moyen d'atténuer les risques psychosociaux du travail durant la pandémie.¹³
- La permanence du lien avec ses gestionnaires afin que ces derniers reçoivent toute l'information dont ils ont besoin afin de répondre efficacement aux questions, aux besoins et aux urgences.
- Le fait de prêcher par l'exemple en devenant un gestionnaire sécurisant qui prend l'engagement de demeurer présent auprès du personnel pendant et après la crise. L'exemple peut se traduire aussi dans le fait de reconnaître que la situation est stressante et qu'elle peut causer chez le personnel de l'anxiété ou de l'inconfort à différents niveaux.¹⁴
- La mise en place d'un programme d'aide aux employés, lequel contient des ressources d'aide vers des professionnels de la santé.

Prévenir au lieu de guérir, telle devrait être la devise de tout employeur en temps de pandémie et après, notamment dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre où les employés de qualité et qualifiés se font rares. À cet effet, l'INSPQ a mis sur pied une formation dans le but de sensibiliser différents acteurs à la présence des facteurs psychosociaux au travail afin d'initier le plus tôt possible des actions préventives pour protéger la santé physique et psychologique des travailleurs.¹⁵ Pour aller encore plus loin, l'IRSST a développé un guide à l'intention des employeurs nommé : *Guide pour une démarche stratégique de prévention des problèmes de santé psychologique au travail*, lequel peut certainement servir de référence en prévention.¹⁶ ■

¹⁰ Statistique Canada : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200527/dq200527b-fra.htm>

¹¹ Institut national de santé publique du Québec : <https://www.inspq.qc.ca/covid-19/formations/risques-psychosociaux-travail-pandemie>, voir également CNESTT : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/aide-memoire-pour-tous-secteurs-risques>

¹² Commission canadienne des droits de la personne : https://www.chrc-ccdp.gc.ca/sites/default/files/publication-pdfs/2834735_-_mental_health_covid_guide_-_fr_-_final.pdf

¹³ IRSST : <https://www.irsst.qc.ca/covid-19>

¹⁴ Précité note 12.

¹⁵ Précité note 11.

¹⁶ IRSST : <https://www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/RG-618.pdf?v=2021-06-14>



Quand verser des indemnités

tenant lieu de délai-congé ?

Me **CHRISTINE DESLAURIERS**, avocate

Les principes généraux en matière de fin d'emploi sont bien connus. On les retrouve aux articles 2091 et 2094 du Code civil du Québec (C.c.Q.)¹:

2091. Chacune des parties à un contrat à durée indéterminée peut y mettre fin en donnant à l'autre un délai de congé.

Le délai de congé doit être raisonnable et tenir compte, notamment, de la nature de l'emploi, des circonstances particulières dans lesquelles il s'exerce et de la durée de la prestation de travail.

2094. Une partie peut, pour un motif sérieux, résilier unilatéralement et sans préavis le contrat de travail.

[Nos soulignements]

Congédiement pour cause juste et suffisante

Le motif sérieux tel qu'édicté à l'article 2094 C.c.Q. peut résulter soit d'un seul geste ou encore de l'accumulation de gestes distincts ayant miné la confiance de l'employeur face à son employé.

La juge Sophie Picard en résume ainsi le contenu:²

[55] L'expression « motif sérieux » utilisée à l'article 2094 C.c.Q. équivaut à la notion de « cause juste et suffisante » définie par la jurisprudence. Il s'agit d'un motif grave et suffisant, tel qu'analysé selon les circonstances de l'espèce.

[56] On considère généralement que constitue un « motif sérieux » une violation par l'employé d'une ou de plusieurs conditions essentielles de son contrat de travail ou encore une conduite répréhensible de sa part dans l'exécution de son travail.

[57] Les circonstances à considérer dans l'analyse des motifs du congédiement incluent notamment l'importance du poste occupé par l'employé, la nature de l'emploi ainsi que la gravité des fautes commises.

[58] De plus, si le contexte s'y prête, l'employeur doit donner à son employé la chance de modifier la conduite qui lui est reprochée et l'aviser clairement des conséquences qui pourraient découler de l'absence d'amélioration.

[62] Enfin, le fardeau de démontrer que l'employé a été congédié pour un motif sérieux repose sur l'employeur.

[Nos soulignements]

Généralement, à moins d'un comportement jugé grave, justifiant le congédiement immédiat, celui-ci sera précédé de mesures telles qu'une mise en garde, un avertissement, une suspension ou toute autre mesure disciplinaire plus sévère. C'est ce qu'on appelle la gradation des sanctions.

Le fardeau de prouver que la gradation a été appliquée revient à l'employeur. Ce dernier devra, pour se décharger de son fardeau de preuve, démontrer que le salarié a été averti de ses lacunes, mais également faire la preuve que le niveau de rendement demandé au salarié était raisonnable.

Dans la décision *Blanchette c. Fabrique de la paroisse Notre-Dame de Montréal*³, le juge Bernard Synnott, de la Cour supérieure cite les auteurs Audet, Bonhomme, Gascon et Le François:

¹ Code civil du Québec, chapitre CCQ-1991

² *Van Den Bulcke c. Far-Wic Systèmes ltée*, 2010 QCCS 6654 (CanLII)

³ *Blanchette c. Fabrique de la paroisse Notre-Dame de Montréal*, 2020 QCCS 1752

[383] Pour se décharger de son fardeau, l'employeur doit démontrer qu'il a franchi au préalable certaines étapes :

Non seulement que le salarié a été averti de ses lacunes, mais également faire la preuve du niveau de rendement raisonnable exigé du salarié, et établir que celui-ci était au courant des objectifs à atteindre, que des instructions adéquates lui avaient été données à ce sujet et au sujet de son travail, et que ce salarié n'atteignait pas ses objectifs. L'employeur devra également donner au salarié le support et le temps nécessaire pour combler ses lacunes.

[Nos soulignements]

L'employeur doit donc franchir toutes ces étapes afin d'établir l'existence d'un motif sérieux justifiant un congédiement. Dans le cas contraire, la durée du délai-congé menant à une indemnité de départ sera examinée.

Contrat à durée indéterminée

La Cour d'appel définit la durée du contrat comme suit⁴ :

[28] Bref, l'exercice de qualification de la nature de la relation employeur-salarié est parfois problématique. La démarche est pourtant essentielle, puisque, en ce qui concerne sa terminaison ainsi que les droits et recours rattachés à celle-ci, le contrat à durée déterminée obéit à un régime qui n'est pas celui du contrat à durée indéterminée. Il faut donc pouvoir les distinguer et savoir à quel type de contrat l'on a affaire, dans chaque cas.

[29] La règle cardinale en la matière est bien connue : sans négliger l'encadrement formel de la relation employeur-salarié ou l'étiquette qui lui est ostensiblement donnée, c'est la réalité de l'intention des parties, comme en toute matière contractuelle du reste, qui se révèle l'indicateur le plus probant de la nature du contrat. C'est ce que rappelle la Cour dans *Thibodeau c. Ste-Julienne (Corp. municipale de)* :

Même si chaque cas reste un cas d'espèce, il n'en demeure pas moins que la fixation d'un terme ne fait pas automatiquement, d'un

contrat d'emploi, un contrat à durée déterminée lorsque les deux parties (comme c'est le cas ici) se réservent un droit de résiliation moyennant avis.

Il convient, au-delà des mots utilisés, de retrouver la véritable intention des parties et de donner un sens général à l'ensemble des dispositions contractuelles.

[30] La recherche de l'intention des parties et la volonté de donner un sens utile à l'ensemble des dispositions contractuelles sont tout aussi nécessaires lorsqu'il s'agit de qualifier un contrat en vue de l'application de la *Loi sur les normes du travail*, loi d'ordre public que l'on ne peut contourner ni éluder et à laquelle on ne peut contrevenir, que ce soit directement ou indirectement et même, je le précise, en toute bonne foi.

[Nos soulignements]

Par conséquent, à moins de termes contractuels clairs, quant à la qualification du contrat de travail, c'est-à-dire de déterminer s'il est à durée déterminée ou indéterminée, il convient de s'en remettre à l'intention des parties.

Par ailleurs, l'article 2091 C.c.Q. prévoit qu'un employé qui bénéficie d'un contrat à durée indéterminée a droit à un délai-congé raisonnable lorsque l'employeur met fin à son emploi sans motif sérieux.

Les critères servant à évaluer le délai-congé

Dans la récente affaire *Blanchette c. Fabrique de la paroisse Notre-Dame de Montréal*⁵, préalablement citée, le Tribunal a notamment pris en considération les critères suivants pour déterminer la durée du délai-congé :

1. Les circonstances de l'embauche;
2. Le poste occupé;
3. Les responsabilités liées à l'emploi;
4. Les conditions de travail;
5. La durée de l'emploi;
6. Les circonstances de la résiliation du contrat de travail;
7. L'âge de l'employée; ►

⁴ *Commission des normes du travail c. IEC Holden*, 2014 QCCA 1538

⁵ *Blanchette c. Fabrique de la paroisse Notre-Dame de Montréal*, 2020 QCCS 1752

8. Le temps requis pour se trouver un nouvel emploi.

La Cour d'appel⁶ a d'ailleurs exprimé qu'aucun de ces critères ne doit être pris isolément. Ils doivent plutôt être appréciés dans une perspective globale et évalués au cas par cas.

Que prévoit la Loi sur les normes du travail (L.n.t.) ?⁷

82. Un employeur doit donner un avis écrit à un salarié avant de mettre fin à son contrat de travail ou de le mettre à pied pour six mois ou plus.

Cet avis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un an de service continu, de deux semaines s'il justifie d'un an à cinq ans de service continu, de quatre semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit semaines s'il justifie de dix ans ou plus de service continu.

L'avis de cessation d'emploi donné à un salarié pendant la période où il a été mis à pied est nul de nullité absolue, sauf dans le cas d'un emploi dont la durée n'excède habituellement pas six mois à chaque année en raison de l'influence des saisons.

Le présent article n'a pas pour effet de priver un salarié d'un droit qui lui est conféré par une autre loi.

82.1. L'article 82 ne s'applique pas à l'égard d'un salarié:

- 1° qui ne justifie pas de trois mois de service continu;
- 2° dont le contrat pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée expire;
- 3° qui a commis une faute grave;
- 4° dont la fin du contrat de travail ou la mise à pied résulte d'un cas de force majeure.

Cet avis écrit constitue un avis préalable qu'un employeur donne à son salarié l'informant de sa décision de mettre fin à son emploi. Ce mécanisme permet donc au salarié de faire la recherche d'un nouvel emploi, tout en étant assuré d'une rémunération durant le délai-congé.

L'employeur peut renoncer à faire travailler le salarié pour la durée de son préavis, mais il ne peut le priver du paiement du salaire correspondant à ce préavis.⁸

Ainsi, comme il a été vu précédemment, le C.c.Q. contient des dispositions d'ordre général encadrant le contrat de travail. Pour sa part la L.n.t. établit et précise les normes minimales de travail pour les salariés. Cependant, l'application de l'un n'empêche pas l'autre.

⁶ Transforce inc. c. Baillargeon, 2012 QCCA 1495

⁷ Loi sur les normes du travail, chapitre N-1.1

⁸ Commission des normes du travail c. 9063-1003 Québec inc., D.T.E. 2009T-559 (C.Q.)
Commission des normes du travail c. S21 inc., D.T.E. 2005T-20 (C.Q.)



GCGF

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

Qu'en est-il du délai-congé en période de COVID-19 ?

Dans le contexte économique difficile de la pandémie de COVID-19, certains entrepreneurs ont dû rompre le lien d'emploi avec leurs employés de façon définitive, par manque de travail ou encore pour restructuration de l'entreprise.

La situation exceptionnelle créée par la pandémie de COVID-19 a amené les tribunaux canadiens à se questionner afin de savoir si un employé, bien qu'il puisse avoir droit selon l'article 2091 C.c.Q. à un délai-congé raisonnable, peut valablement prétendre avoir droit à un délai-congé plus long en raison de cette crise.

En premier lieu, il est important de souligner que le principe de base veut qu'un délai-congé soit analysé à la lumière des circonstances existantes au moment où le congédiement a lieu.⁹

Les différentes décisions rendues par les tribunaux canadiens démontrent que l'octroi d'une indemnité plus importante tenant lieu de délai-congé en raison de la crise sanitaire n'est pas une garantie. Ainsi, afin de pouvoir possiblement bénéficier d'un délai-congé plus long en raison de la pandémie, l'employé doit prouver les effets néfastes de cette crise sur le temps requis pour se trouver un autre poste.¹⁰ Il ne lui suffit pas d'alléguer que la situation difficile causée par la crise sanitaire a nui à ses recherches d'emploi, il doit en faire la preuve. Il devra par ailleurs démontrer que son congédiement a eu lieu après le début de la pandémie.

Il sera donc fort intéressant de voir si les tribunaux québécois feront leurs, les jugements rendus par les autres provinces, car au moment de rédiger ces lignes, cette question n'avait pas encore été tranchée. ■

⁹ *Yee c. Hudson's Bay Company*, 2021 ONSC 387

¹⁰ *Marazzato c. Dell Canada Inc*



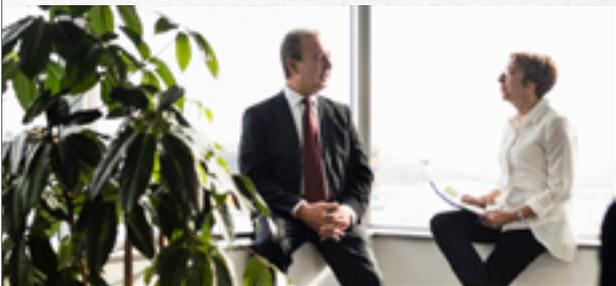
EgR STRATÉGIES EN ASSURANCE

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

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

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

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



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

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

EGR.CA



Les produits chimiques dans notre quotidien

GUY GODIN, Conseiller en prévention, Via Prévention

Enfin! Le beau temps est arrivé et les vacances approchent. Plusieurs en profitent pour faire un peu de ménage à l'intérieur et autour du domicile, dans la cour, le cabanon et dans le garage. On range tout, on lave et on essuie! Et l'on utilise des produits d'entretien ménager sans trop se soucier des dangers entourant leurs utilisations. Qu'il s'agisse de nettoyeurs liquides ou en poudre, de produits pour déboucher les tuyaux, d'entretien pour la piscine ou le spa, de diluants à peinture ou de liquide lave-glace, ces produits représentent un réel danger pour votre santé et votre sécurité.



Il faut se rendre à l'évidence que les produits chimiques ne sont pas seulement utilisés au travail, mais également dans les activités courantes à la maison.

En effet, les produits chimiques d'usage domestique peuvent causer des brûlures, des incendies, des intoxications et des explosions, parfois même la mort. Cela peut s'expliquer parce qu'on ne prend pas le temps de lire et de respecter les consignes de sécurité. Pire encore, on les mélange avec d'autres produits souvent incompatibles. Quelquefois, on

les entrepose n'importe où, n'importe comment et dans n'importe quelle condition. Finalement on les élimine dans le réseau d'aqueduc ou dans les déchets.

Au travail, l'utilisation des produits chimiques dangereux est réglementée par le SIMDUT. Ainsi donc, vos connaissances acquises lors de la formation sur le SIMDUT peuvent vous aider à mieux utiliser les produits chimiques d'usage domestique.

Mais, il y a plus.

LES SYMBOLES DE DANGER DES PRODUITS DOMESTIQUES

Le Règlement sur les produits chimiques et contenants de consommation (2001) oblige le fabricant ou le fournisseur de tout produit chimique destiné aux consommateurs que nous sommes à en déterminer les catégories de danger ainsi que les renseignements qui doivent figurer sur les contenants. Mais encore faut-il savoir les reconnaître.

Voici les catégories de danger visées par le règlement et leurs symboles, avec quelques exemples de produits domestiques d'utilisation courante, les dangers qu'ils représentent et les précautions générales à prendre.

• Catégorie 1 – TOXIQUE



Notons parmi d'autres, le combustible à fondue, les médicaments, les solvants, vernis, peintures à l'huile, l'antigel, les préservatifs pour le bois, les pesticides, les engrais chimiques, etc.

Parmi les principaux risques, ces produits peuvent causer rapidement des effets néfastes, graves et pouvant être mortels. Certains peuvent entraîner, après un certain temps, des effets temporaires ou

permanents sur votre santé. Les principales mesures de sécurité pour l'utilisation de ces produits concernent l'étanchéité des contenants, l'entreposage hors de l'atteinte des enfants et des personnes vulnérables, le port d'équipements de protection et l'élimination des contenants vides ou périmés.

Bien sûr, le mieux à faire avec ces produits est de ne pas les utiliser ou d'en choisir un qui présente moins d'effet néfaste pour votre santé.

• Catégorie 2 — CORROSIF



Les nettoyeurs pour le four, les liquides pour déboucher les tuyaux (Drano, Plombex), les colorants capillaires, l'eau de javel, les produits d'entretien pour la piscine ou le spa, les batteries d'automobiles sont quelques exemples de produits corrosifs d'usage domestique.

De manière générale, les produits corrosifs peuvent causer des dommages importants à la peau et aux yeux et les vapeurs qu'ils dégagent peuvent brûler les voies respiratoires. En plus de vous assurer de l'étanchéité des contenants et de leurs éliminations appropriées, vous ne devez jamais les mélanger ensemble ou avec d'autres produits chimiques.

• Catégorie 3 — INFLAMMABLE



Une multitude de produits d'usage domestique se retrouvent dans cette catégorie. Pensez au combustible à fondue, aux solvants, vernis, peinture à l'huile, au liquide pour les briquets, au carburant pour le camping, au dissolvant et vernis à ongles mais aussi à l'essence pour la tondeuse ou au propane pour le BBQ.

Au-delà des risques d'incendies et d'explosion lors de l'utilisation inappropriée d'un produit inflammable, souvenez-vous que les produits de combustion sont toxiques, parfois mortels et que vous ne devez jamais mélanger ces produits avec le chlore à piscine ou l'eau de javel. Éloigner ces produits des sources de chaleur et ne pas fumer lors de leur utilisation demeurent toujours les règles de prévention à respecter. Garder les contenants originaux fermés lorsque non utilisés et assurez-vous qu'ils sont toujours en bon état. Identifiez les contenants si vous faites du transvidage pour en utiliser qu'une petite quantité.

• Catégorie 4 — ADHÉSIFS QUI COLLENT RAPIDEMENT À LA PEAU

Il n'existe pas de pictogramme de danger pour cette catégorie.

Qu'on les appelle colles ou adhésifs, ces produits chimiques sont fort utiles pour le bricolage, les rénovations ou les réparations. Quelques-uns parmi la multitude de choix disponible sur le marché ont des propriétés toxiques, d'autres sont inflammables ou corrosifs, mais il y en a qui peuvent coller rapidement la peau si nous sommes un peu négligents.

Il faut à tout prix éviter le contact de ces produits avec la peau ou les yeux. Les utiliser scrupuleusement selon les directives du fabricant demeure toujours une bonne idée.

• Catégorie 5 — EXPLOSIF



Nous avons tous de tels produits chimiques à la maison, dans notre remise ou dans notre garage, parfois même dans notre véhicule. Il n'y a qu'à penser aux peintures en canette, au WD-40, au spray net, au Febreze ou encore au Break Cleaner.

Tous les lubrifiants, dégraissants, nettoyeurs ou fixatifs, sont des produits en aérosols présentant un réel danger d'explosion ou d'incendie s'ils sont chauffés, percés, mal utilisés ou mal entreposés. Soulignons également les risques d'intoxication plus ou moins sévères, d'irritations et de brûlures chimiques. Utiliser ces produits uniquement pour leur usage prévu demeure un incontournable autant au travail qu'à la maison. Entreposez les contenants dans un endroit frais, bien ventilé et à l'abri de toute source de chaleur. Ne percez pas les contenants vides, ne les jetez pas aux déchets, rappelez-les plutôt dans un centre de récupération.

Bien sûr, au-delà des pictogrammes de danger, il y a toujours les instructions d'utilisation et de sécurité du fabricant que vous devez consulter et respecter. Ces instructions se retrouvent derrière le contenant de tous produits chimiques dangereux et trop souvent on oublie de les consulter.

Ce sera le sujet de ma prochaine chronique.

Sur ce, bonne période estivale à tous et soyez prudents lors de l'utilisation des produits d'usage domestique. ■



L'électrification du transport scolaire

DENIS GERVAIS, C.d'A.Ass., PAA, EgR inc.

L'électrification des transports est commencée et de toute évidence c'est le sujet de l'heure.

Vous trouverez ci-après un texte de monsieur Pierre Chamberland, consultant spécialisé en prévention chez Intact Assurance qui vous présente en partie les risques reliés aux véhicules électriques.

Les véhicules électriques et leurs systèmes embarqués sont sécuritaires. Ils sont conçus selon des normes internationales établies, afin d'assurer leurs fiabilités et de minimiser les risques de mauvais fonctionnement ou de court-circuit. Les technologies et matériaux utilisés pour les batteries et dispositifs de recharge ne cessent de s'améliorer et ces systèmes seront de plus en plus présents dans le domaine du transport.

Mais quels sont les risques liés à ces équipements? Quelles sont les bonnes pratiques à observer au niveau de la prévention et de la sécurité?

Au niveau des risques, l'incendie vient en tête de liste. Bien que les véhicules électriques ne comportent pas davantage de risques que les véhicules équipés de moteurs à combustion, les incendies impliquant des unités électriques sont habituellement très impressionnants, principalement en raison de la chaleur intense et des gaz toxiques s'échappant de l'incendie lorsque les batteries sont impliquées. Pour le risque d'électrocution, les composantes du système électrique sont isolées du châssis. Il n'y a donc pas de risque d'électrocution en touchant l'extérieur du véhicule.

Les batteries Lithium-Ion

Toutes les cellules Li-ion ont une fenêtre de sécurité dans laquelle elles fonctionnent. Si elles se trouvent à l'extérieur de cette fenêtre, par exemple en raison d'un impact important, d'une rupture de cellule, d'un écoulement d'électrolyte, d'une exposition à une chaleur intense, ou d'un court-circuit; elles peuvent finir par entrer dans ce que l'on appelle un « emballement thermique » et potentiellement provoquer un incendie.

En raison de leurs positionnements sur le véhicule et de leurs méthodes de fabrication, il est très difficile pour les services d'incendie d'atteindre les cellules afin de procéder à l'extinction des flammes. Ces opérations demandent habituellement une grande quantité d'eau (114 000 litres et plus) et les possibilités d'une reprise de l'incendie peuvent survenir jusqu'à 22 heures après l'incident. Il est alors très important de s'assurer que des protocoles de sécurité soient implantés et observés lorsque des unités sont impliquées dans un accident, et que des vérifications de sécurité journalières soient conduites. Ces vérifications peuvent comprendre, sans si limiter, les points suivants :

- *La vérification du bon état de l'équipement, fils et fiches de charges;*
- *L'absence de fuite d'électrolytes;*
- *L'absence de notification de troubles et notifications critiques sur le tableau de bord.*

Pour ce qui est des bornes de recharge, elles doivent être conçues selon des normes de sécurité établies comme l'ANSI/UL 2202 Electric Vehicle (EV) Charging System Equipment et la norme CSA-C 22.2 no 107.1 General Use Power supplies. Leurs installations doivent être effectuées selon les normes, lois et règlements en vigueur et les travaux complétés par un professionnel tel qu'un maître électricien ou un ingénieur.

L'électrification des moyens de transport représente un virage important pour les entreprises et les particuliers. Les défis et opportunités qu'entraîneront ces changements pourront être faits de façon sécuritaire, pour le bien de tous.

Pour davantage d'information, un guide technique d'installation produit par Hydro-Québec est rendu disponible sur la toile. (<https://www.hydroquebec.com/data/electrification-transport/pdf/guide-technique.pdf>).

Espérant que ceci aura pu vous mettre sur la piste de la prévention des risques. N'hésitez pas à contacter votre courtier pour des informations additionnelles. ■



Le rejet d'une demande de renouvellement d'un permis de transport par autobus ?

Oui, c'est possible !!

Me ALEXANDRE GAUTHIER, Cain Lamarre

Bien qu'au premier abord, une demande de renouvellement de permis de transport par autobus puisse sembler somme toute aisée, il importe de se rappeler qu'il n'existe aucun renouvellement « automatique ».

Une telle demande est soumise aux mêmes conditions que celles devant être remplies par un transporteur lors de sa demande initiale¹.

La preuve soumise à la *Commission des transports du Québec* (ci-après « CTQ ») se doit donc d'être tout aussi rigoureuse.

Dès lors, un transporteur désireux d'obtenir le renouvellement de son permis de transport par autobus devra démontrer que toutes les conditions ayant été remplies lors de la délivrance du permis font toujours écho à sa situation actuelle.

Il faut se souvenir que la CTQ rejette en effet toute demande « si un seul des critères établis par le Règlement n'est pas satisfait »².

Ainsi, en plus de la prise en compte par la CTQ des « déclarations de culpabilité³ prononcées contre le demandeur, au cours des 5 années [précédant] la demande »⁴, le demandeur devra notamment démontrer qu'il respecte les critères prévus à l'article 12 du *Règlement sur le transport par autobus*, soit :

« (...)

- I. [...] [posséder] des connaissances ou une expérience pertinente à l'exercice compétent de l'activité pour laquelle elle demande ce permis;

2. [...] [présenter] des assises financières suffisantes pour assurer l'implantation et la viabilité de son entreprise;
3. [...] [pouvoir] disposer des ressources humaines et matérielles suffisantes pour administrer et gérer avec efficacité son entreprise;
4. les services pour lesquels cette personne demande ce permis répondent aux besoins de la clientèle ou de la population du territoire desservi, selon le cas;
5. les revenus projetés sont suffisants pour assurer la rentabilité des services pour lesquels cette personne demande ce permis;
6. la délivrance du permis demandé par cette personne n'est pas susceptible d'entraîner la disparition de tout autre service de transport par autobus ou d'en affecter sensiblement la qualité ».

Ce rappel, pour les lecteurs les plus aguerris, et cet avertissement, pour les plus téméraires, étant dorénavant posé, attardons-nous à présent sur quelques cas où des demandes de renouvellement de permis de transport par autobus furent rejetées par la CTQ.

D'abord, comme l'illustre une affaire toute récente⁵, nul besoin de préciser qu'il est impératif d'« accomplir les démarches nécessaires [au] renouvellement en temps utile et ainsi éviter de mettre en péril sa validité »⁶. Dans les faits, le transporteur affirmait n'avoir jamais reçu, par courriel, l'avis de renouvellement envoyé par la CTQ. C'est par pur hasard, grâce à une note inscrite dans un agenda, qu'il a pris connaissance de la date d'échéance de son permis. ►

¹ Le *Règlement sur le transport par autobus*, RLRQ, c.T -11, r. 16, prévoit en son article 16, que : « les articles 10 à 13 s'appliquent dans les cas où une personne demande le renouvellement [...] ».

² *Les Autobus Caro inc.*, 2018 QCCTQ 2149, par. 10

³ Les infractions visées sont celles à la *Loi sur les transports* ou à un règlement adopté en vertu de cette loi

⁴ *Règlement sur le transport par autobus*, art. 13.

⁵ Il est à noter que cette décision, *Groupe Bell-Horizon inc. et Autocars Gaudreau inc.*, 2021 QCCTQ 0160, est présentement l'objet d'une contestation auprès du Tribunal administratif du Québec.

⁶ *Groupe Bell-Horizon inc. et Autocars Gaudreau inc.*, 2021 QCCTQ 0160., par. 32



La CTQ mentionna alors que le transporteur « doit s'assurer que l'adresse courriel qu'[il] fournit permet à la Commission de prouver la date de l'envoi ou de la réception de toute correspondance qu'elle lui achemine afin de valoir comme transmission »⁷ et qu'elle « ne peut accepter que l'entreprise compte exclusivement sur ses correspondances afin de respecter le délai prévu à la Loi »⁸.

Ensuite, la situation du demandeur peut bien évidemment avoir évolué depuis la délivrance initiale du permis, notamment en ce qui a trait aux « besoins de la clientèle ou de la population du territoire desservi ».

L'un des exemples les plus frappants est celui d'un transporteur qui a vu sa demande de renouvellement de permis de transport par autobus pour l'aéroport de Mirabel rejetée, après que ce dernier eût cessé tout service de transport aérien de passagers⁹.

Il en va de même pour un transporteur détenant un permis de transport d'élèves par autobus qui n'avait aucun contrat actif au moment de sa demande. Ce dernier invoquant alors, sans succès, qu'il désirait « renouveler son permis au cas où [il] recevrait une demande de service »¹⁰.

Sur cette même lancée, la demande de renouvellement d'un demandeur détenant un permis de transport restreint aux activités de plein air d'entreprise donnée et devant faire affaire sous une dénomination sociale particulière fut rejetée au motif que l'entreprise était dissoute, et ce, bien que ladite dénomination sociale fût rattachée à une autre entreprise toujours en activité. Du fait de cette

dissolution, le seul contrat liant le demandeur à son permis n'était plus en vigueur. Le permis ne pouvait donc plus répondre aux besoins de la clientèle visée¹¹.

En plus des besoins de la clientèle ou de la population visée, les ressources financières du demandeur permettant d'assurer sa viabilité et son implantation peuvent évidemment entraîner le rejet d'une demande de renouvellement.

Ce fut d'ailleurs le cas pour un transporteur qui n'avait présenté, à titre de preuve relative à ses assises financières, qu'une déclaration et un témoignage voulant qu'il disposait « d'un fonds de 30 000 \$ en marge et qu'il est titulaire de deux permis de propriétaire de taxi »¹². La CTQ rejeta notamment la demande puisqu'« aucun document n'est venu appuyer ses affirmations »¹³ et que « la preuve soumise n'est pas suffisante pour permettre de conclure [qu'il a] des assises financières suffisantes pour assurer la viabilité de l'entreprise »¹⁴.

Comme mentionné ci-haut, outre les conditions énumérées aux articles 11 et 12 du *Règlement sur le transport par autobus*, la CTQ doit également prendre en compte les déclarations de culpabilités prononcées à l'encontre d'un demandeur avant d'accueillir une demande de renouvellement.

C'est ainsi qu'a été rejeté la demande d'un transporteur ayant été reconnu coupable de deux infractions, dont l'une pour avoir « desservi une école et une clientèle scolaire non indiquées à son permis de transport scolaire ». Dans les faits, la déserte illégale s'était échelonnée sur une année scolaire et touchait deux centres de services scolaires. Au regard de ces éléments, la décision de la CTQ est sans équivoque: « ce comportement est contraire à l'intérêt public et à lui seul serait suffisant pour justifier le refus de cette demande »¹⁵.

En somme, bien qu'une demande de renouvellement de permis de transport par autobus suscite généralement moins d'inquiétudes qu'une demande initiale, le fardeau qu'elle revêt, ainsi que le péril s'y rattachant, sont d'autant plus grands que le demandeur risque de perdre la possibilité de continuer ses activités. ■

⁷ *Id.*, par. 27

⁸ *Id.*, par. 29

⁹ *417 Bus Line Ltd*, QPVC08-00293

¹⁰ *Autobus de l'Anse-St-Jean ltée*, 2014 QCCTQ 2447, par. 6

¹¹ *417 Bus Line Ltd*, 2019 QCCTQ 2093

¹² *Jean*, 2016 QCCTQ 842, par. 73

¹³ *Id.*

¹⁴ *Id.*, par. 75

¹⁵ *ARCHIBALD, Theresa*, MPVC07-00016, p. 17



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.

RÉSERVEZ MAINTENANT VOTRE AUTOBUS ÉLECTRIQUE



NOUS. C'EST LE SERVICE.

2023
VISION SEV

- Autonomie de 193 km*
- Système électrique Cummins PowerDrive^{MC}
- Réseau québécois de Centres Certifiés Cummins^{MC}
- Accepte les bornes Niveau 2 et 3
- Accompagnement pour vos infrastructures de recharge
- Unité mécanique mobile par notre personnel qualifié

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

GIRARDIN
 **BLUE BIRD**