

LE *TRANSPORTEUR*

Magazine de la Fédération des transporteurs par autobus

Volume 2 , numéro 1 - 2022



FAIRE LES CHOSES ***AUTREMENT***



UN RENOUVELLEMENT
SANS PRÉCÉDENT

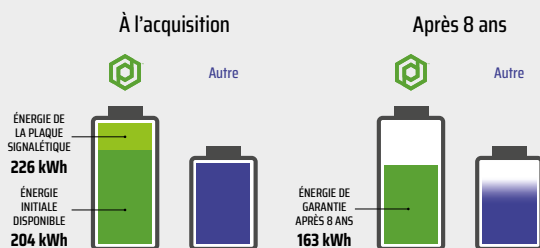
VOS EMPLOYÉS;
VOUS VOULEZ LES GARDER

Le légendaire C2 maintenant 100 % électrique

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

- Le meilleur véhicule électrique sur le marché grâce à la technologie **PROTERRA**, qui a fait ses preuves sur plus de 32 millions de kilomètres.
- Une **garantie de 10 ans** incluant les batteries.
- Une **autonomie de base allant jusqu'à 225 km** après recharge de 2 à 3 heures sur la borne.

Une performance inégalée



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



Chez Autobus Thomas, on vous accompagne

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

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



autobus Thomas inc.
L'évolution en transport

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

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

autobusthomas.com





Mot du président du conseil d'administration

5

Mot du président-directeur général

7

Transport scolaire: Nouveaux éclaircissements
de la Cour d'appel du Québec sur les antécédents judiciaires

10

Les politiques d'évaluation du comportement
des PEVL et des CVL font peau neuve

15

Vos employés; vous voulez les garder

21

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

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

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

**Fédération des transporteurs
par autobus**

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

Rédaction

Luc Lafrance
Edith Lebel
Stéphane Lefebvre
Tatiana M. Chaves B.

Publicité

Diane Villeneuve

Collaborateurs

Me Gabriel C. Robitaille

Conception graphique

Marie-Claude Bélanger

Impression

Solisco numérique
Tél.: 418 842-0850
Téléc.: 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





STÉPHANE LEFEBVRE

Dans un premier temps, je voudrais revenir sur les derniers mois qui ont été très riches en émotion pour tous les transporteurs scolaires.

Je crois que c'est la première fois que les règles budgétaires ne sont pas connues avant la fin juin et que les renouvellements de contrats ne sont pas faits avant la tenue de notre congrès.

Je comprends que cela a pu être et est encore angoissant pour certains d'entre vous, que l'attente a pu paraître longue, mais comme vous le savez, il a fallu convaincre le gouvernement de la situation critique dans laquelle l'industrie du transport scolaire se trouvait face à la flambée des coûts d'opération et des prix du carburant, à la pénurie de main-d'œuvre et au défi que représente l'électrification des autobus scolaires.

Il a fallu présenter et expliquer tous ces enjeux aux représentants des différents ministères et organismes gouvernementaux. Nous avons aussi interpellé les députés, peu importe leurs couleurs politiques. J'en profite d'ailleurs pour vous remercier de votre participation en grand nombre dans cette opération.

Je crois que grâce à tous ces efforts et démarches, nous contribuons à faire reconnaître le transport scolaire à sa juste valeur !

Bien sûr, le résultat de nos démarches ne permettra pas de satisfaire pleinement tous les transporteurs, mais je crois que cela a permis de jeter des bases intéressantes afin que localement vous puissiez travailler avec vos centres de services scolaires en plus de favoriser et renforcer la communication et le support entre membres transporteurs d'une même région.

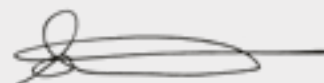
Pour ce qui est de l'électrification, l'enjeu demeure entier malgré le renouvellement des contrats. Ce dossier reste prioritaire.

Au-delà du scolaire, les autres secteurs d'activités ont eux aussi leurs enjeux. En ce qui a trait au transport nolisé-touristique, on constate une légère reprise. Les croisières devraient être au rendez-vous cet automne. De même, la participation à notre bourse touristique « Bienvenue Québec » laisse entrevoir des jours meilleurs pour cette industrie.

En terminant, je voudrais faire appel à tous les membres de la Fédération, car les derniers mois, voire les deux dernières années, n'ont pas été de tout repos. La Fédération demeure le cœur de nos interventions et des stratégies à privilégier et à développer pour parvenir à atteindre nos objectifs communs. La confiance que nous nous accordons est un atout, notre colonne vertébrale.

Malgré tout, nous devons continuer à nous serrer les coudes et à travailler ensemble à la défense des intérêts de notre secteur d'activité économique en communiquant de façon continue entre transporteurs et avec notre Fédération. Nous pouvons espérer des jours meilleurs. Seuls nos efforts concertés nous permettront d'y parvenir. C'est ce à quoi je nous convie pour les prochains mois.

Merci à vous tous et à toutes. ■





LUC LAFRANCE

Un renouvellement sans précédent

2022-2023 représente la dernière année des règles budgétaires quinquennales et la fin de la plupart des contrats de transport scolaire.

Le renouvellement de ces contrats est teinté par plusieurs enjeux, dont l'augmentation des coûts d'opération, du carburant, de la main-d'œuvre et de l'électrification des autobus scolaires. À cela s'ajoute la récupération qui doit être faite afin de rattraper la sous-indexation que les transporteurs ont subie au cours des cinq dernières années.

Bref, la table est mise pour ces échanges plutôt ardues avec le ministère de l'Éducation.

Pour ma part, j'en suis à mon cinquième ou sixième renouvellement des contrats et je crois que c'est, avec tous ces enjeux, attentes et besoins des transporteurs scolaires, celui qui a nécessité le plus de temps, d'énergie et d'implication des membres du conseil d'administration. Les attentes sont grandes et c'est la survie pour plusieurs entreprises qui est en jeu.

Depuis le mois de novembre, nous sommes en contact avec le ministère de l'Éducation, nous n'avons jamais rencontré autant de députés et de ministres afin de leur présenter la situation et les enjeux auxquels les transporteurs scolaires ont à faire face.

Normalement, les règles budgétaires sont connues à la mi-mai et les contrats se négocient entre cette période et la tenue du congrès annuel.



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 relations de travail.

Voici notre équipe!

PRINCIPALES RESPONSABILITÉS

	CHRISTINE DESLAURIERS Directrice des affaires juridiques et secrétaire corporative <i>(actuellement en congé de maternité)</i> juridique@federationautobus.com	• Responsable de la gestion du département juridique et secrétaire corporative de la FTA. • Assure la veille législative, la jurisprudence, l'analyse de la réglementation, la rédaction de mémoires y afférents et autres types de représentation. • Service aux membres via la boîte @juridique, par téléphone et représentations devant certaines instances.
	TATIANA M. CHAVES B. Avocate poste 214 juridique@federationautobus.com	• Responsable du service aux membres via la boîte @juridique et par téléphone. • Participe à la veille législative, la jurisprudence, l'analyse de la réglementation et la rédaction de mémoires y afférents. • Vulgarisation juridique, création et mise à jour d'outils informatiques pour les membres.
	EDITH LEBEL Conseillère ressources humaines et relations de travail poste 221 elebel@federationautobus.com	• 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. • Veille à proposer des actions, trouver et développer des outils pour soutenir les membres dans leurs enjeux RH. • Service aux membres pour la Mutuelle de prévention.

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

Cette année, la situation est totalement différente. Une première version des règles budgétaires a circulé et tous les partenaires (transporteurs et centres de services scolaires) ont fait part de leur déception et le fait que l'indexation prévue à ce moment-là était insuffisante pour couvrir les frais des transporteurs scolaires et assurer un transport fiable.

Une bonification a été apportée, mais encore une fois, ce ne fut pas suffisant pour permettre aux transporteurs scolaires de faire face à toutes les augmentations qu'ils ont subies et surtout pour leur permettre de rattraper la sous-indexation des cinq dernières années.

Au moment d'écrire ces lignes, des discussions sont toujours en cours. Il y a de plus en plus de pression sur le gouvernement, les centres de services scolaires et les transporteurs scolaires. La possibilité qu'il n'y ait pas de transport scolaire à la rentrée en septembre a été soulevée malgré le fait que tout le monde souhaite que le transport reprenne à l'automne.

Bref, la situation est critique, mais une chose est sûre, il y aura toujours du transport scolaire à effectuer. Nous sommes condamnés à nous entendre.

Nous espérons que la conclusion de toutes ces tractations permettra d'assurer la pérennité des entreprises et ce à long terme.

Le volet électrification demeurera, au-delà des règles budgétaires, un enjeu important auquel la Fédération des transporteurs par autobus continuera de s'occuper. ■





Transport scolaire : Nouveaux éclaircissements de la Cour d'appel du Québec sur les antécédents judiciaires

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

Le transport scolaire ne fait pas l'objet d'un grand volume de décisions provenant des tribunaux judiciaires du Québec. Conséquemment, l'interprétation de certaines dispositions de la loi ainsi que leur application à ce milieu peut s'avérer ardue. Toutefois, il faut le souligner : l'année 2021 a fait exception et a été marquée par plusieurs décisions importantes en la matière¹. Celles-ci ont d'ailleurs fait l'objet d'articles divers dans le cadre des activités de la FTA².

À ce sujet, force est de constater qu'une autre décision bien intéressante en matière de transport scolaire a été rendue par la Cour d'appel du Québec en début d'année 2022³. Cette dernière met de l'avant la notion d'«*antécédents judiciaires*» dans le milieu scolaire, laquelle engendre souvent bon nombre d'interrogations. La décision en question traite particulièrement des infractions en lien avec les **capacités affaiblies par l'alcool** lors de la conduite de véhicules à moteur. Il est donc pertinent de comprendre les enseignements de la Cour afin d'en tenir compte dans l'exploitation de ce genre d'entreprises.

Quels étaient les faits en cause ?

Le litige qui a donné lieu à la décision dont il est question oppose une entreprise de transport (majoritairement scolaire) à son syndicat. Les parties se sont adressées à l'arbitrage, à la Cour supérieure et, finalement, à la Cour d'appel du Québec. Il est ici question de deux employés qui contestent leur congédiement, suivant les faits principaux ci-après énumérés :

- L'employé A est accusé d'avoir conduit son véhicule **personnel** alors que ses capacités étaient affaiblies par l'alcool en 2013. Il en informe son employeur. Après une suspension de 3 mois. Il reprend le volant d'un autobus scolaire attitré au transport d'élèves.
- L'employé A est déclaré coupable de l'infraction précitée en 2016 et perd son permis de conduire pour 1 an. Il en informe son employeur. Suivant une suspension de son travail pendant l'année concernée, il est réintégré dans ses fonctions de conducteur d'autobus scolaire attitré au transport d'élèves à compter du 30 août 2017.
- L'employé B est accusé d'avoir conduit son véhicule **personnel** avec les facultés affaiblies le 30 avril 2017. Il en avise son employeur le 11 juillet de la même année. L'employeur réintègre l'employé B dans ses fonctions dès le 30 août 2017.
- Le 6 octobre 2017, le journal local publie un article concernant le dossier criminel de l'employé A et son métier de conducteur d'autobus scolaire.
- Le 6 octobre 2017, l'employé A est suspendu pour fins d'enquête par l'employeur.
- Le 13 octobre 2017, l'employé B est suspendu pour fins d'enquête par l'employeur.

¹ 2021 QCCS 3789 (CanLII) | Société de transport du Saguenay c. Centre de services scolaire des Rives-du-Saguenay | CanLII; 2021 QCCS 3790 (CanLII) | Société de transport du Saguenay c. Centre de services scolaire de la Jonquière | CanLII; 2021 QCCA 1747 (CanLII) | Société de transport du Saguenay c. Centre de services scolaire de la Jonquière | CanLII; 2021 QCCA 1303 (CanLII) | Fédération des transporteurs par autobus c. Société de transport du Saguenay | CanLII

² Fédération des transporteurs par autobus, ci-après « FTA ».

³ 2019 QCCS 5432; 2022 QCCA 24.

- Le 30 octobre 2017, les employés A et B sont congédiés.

Comme mentionné par la Cour supérieure, c'est essentiellement le lien entre les antécédents judiciaires liés à la conduite d'un véhicule personnel, alors que les facultés étaient affaiblies par l'effet de l'alcool, **et** l'emploi de conducteur d'autobus qui fait l'objet du litige.

Sommairement, en arbitrage, le congédiement a été annulé, car l'arbitre mentionnait ne pas avoir eu la preuve que les antécédents judiciaires en question étaient en lien avec le métier de conducteur d'autobus scolaire.

L'employeur plaidait, évidemment, qu'il y avait un lien entre l'antécédent judiciaire et l'emploi. Le syndicat, quant à lui, plaidait que le fait d'avoir des antécédents de conduite avec les facultés affaiblies **hors travail** a pour effet de rompre le lien entre l'antécédent judiciaire et l'emploi.

En Cour supérieure, la décision de l'arbitre a été cassée. En effet, la Cour a déterminé que la décision de l'arbitre ne faisait pas partie des issues possibles et acceptables eu égard aux faits et au droit applicable. Ainsi, le tribunal a établi que le lien entre l'infraction et les fonctions ici en cause s'inférait sans preuve additionnelle, le tout, comme suit :

[62] *En l'instance, l'infraction commise est celle de facultés affaiblies dans la conduite d'un véhicule moteur, en l'occurrence, un véhicule personnel. La fonction des employés congédiés est la conduite d'un véhicule moteur, en l'occurrence, un autobus scolaire. **Ces éléments factuels sont bel et bien en preuve.***

[63] *Dans les deux cas, il s'agit de la conduite d'un véhicule moteur. Le fait que la fonction des employés concernés implique un autobus scolaire avec la présence d'élèves à bord **ne constitue certainement pas une différence qui permet d'écarter l'existence d'une similarité d'un lien, bien au contraire.***

[64] *À n'en pas douter, le degré d'intégrité et de confiance à l'égard du chauffeur d'autobus scolaire **est élevé. Il est l'intermédiaire** entre l'école et la maison. Durant tout son trajet, **il est responsable** de tous les élèves dans*

*son autobus. Les parents s'attendent légitimement à ce que leurs enfants soient transportés **de façon fiable et sécuritaire**, tout comme la commission scolaire, d'où l'encadrement **rigoureux** édicté dans la Loi sur l'instruction publique. **La conduite avec facultés affaiblies suppose implicitement une certaine insouciance de la conduite d'un véhicule moteur ce qui est indiscutable.***

[65] *La Cour suprême, dans l'arrêt Conseil de l'éducation de Toronto (Cité) c. F.E.E.S.O.[29], souligne que le secteur de l'éducation constitue un secteur d'emploi **particulièrement sensible** aux antécédents judiciaires des personnes qui y œuvrent. [...]. Bien que cette décision visait les enseignants, **le tribunal estime que même si l'autorité d'un chauffeur d'autobus diffère de celui de l'enseignant, il n'en demeure pas moins qu'il a un niveau de responsabilité important puisqu'il est responsable de la sécurité des enfants durant le transport entre leur lieu de résidence et l'école.***

(Nos soulignements)

Ainsi, la décision de l'arbitre a été annulée et la décision de l'employeur de congédier les employés en question a été confirmée par la Cour supérieure.

Qu'est-ce qui a été conclu par la Cour d'appel ?

Le syndicat a obtenu la permission de porter la décision de la Cour supérieure en appel. S'en est suivi un débat sur le lien entre la conduite d'un autobus scolaire et des infractions de conduite avec facultés affaiblies commises hors travail.

La Cour débute en rappelant que l'entreprise de transport scolaire fait **accessoirement** du transport nolisé pour divers clients. Fait qui a aussi été mis en preuve dans les instances passées.

Ce tribunal traite également des dispositions de droit applicables, outre la convention collective qui unit les parties. Autrement dit, les articles pertinents de la *Loi sur l'instruction publique*⁴ ainsi que ceux de la *Charte des droits et libertés de la personne*⁵ ont été abordés par la Cour. ►

⁴ *Loi sur l'instruction publique*, RLRQ, c. I-13.3, ci-après « LIP », art. 261.0.1 à 261.0.4.

⁵ *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12, ci-après la « Charte ».

LION ÉLECTRIQUE

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



Lion Énergie

Gestion complète de l'implantation des infrastructures de recharge

Lion Academie

Formations complètes pour mécaniciens, chauffeurs et gestionnaires de flottes

Lion Capital Solutions

Solutions financières flexibles et complémentaires

Lion Assistance

Soutien technique

Lion Subventions

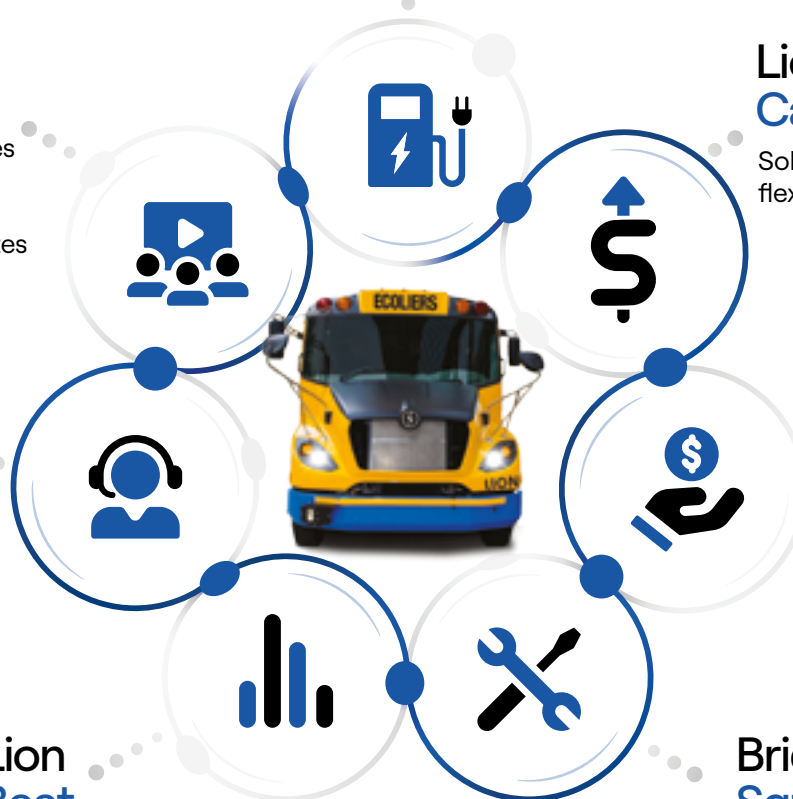
Service d'assistance clé en main au processus de subventions

Lion Beat

Système de télémétrie pensé et conçu pour véhicules électriques

Bright Squad

Équipe locale dévouée au service



Sécurisez vos autobus scolaires
100% électriques Lion dès maintenant!

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

Rappelons que la LIP met de l'avant une définition précise de ce qui peut être considéré comme un antécédent judiciaire dans le milieu scolaire :

258.1. Pour l'application des dispositions de la présente sous-section, on entend par l'expression « antécédents judiciaires » :

1° **une déclaration de culpabilité** pour une infraction criminelle ou pénale commise au Canada ou à l'étranger, sauf si un pardon a été obtenu pour cette infraction ;

2° **une accusation encore pendante** pour une infraction criminelle ou pénale commise au Canada ou à l'étranger ;

3° **une ordonnance judiciaire** qui subsiste contre une personne au Canada ou à l'étranger.

(Nos soulignements)

Également, la Charte interdit la discrimination fondée sur les antécédents judiciaires, sauf en cas de lien entre ceux-ci et l'emploi ou de pardon, le tout, comme suit :

18.2. Nul ne peut congédier, refuser d'embaucher ou autrement pénaliser dans le cadre de son emploi une personne du seul fait qu'elle a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, **si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon.**

(Nos soulignements)

D'une part, le plus haut tribunal de la province a donné raison à la Cour supérieure d'avoir conclu à un lien entre l'antécédent judiciaire en question et le métier de conducteur d'autobus scolaire, et ce, de la manière suivante :

[13] De l'avis de la Cour, la juge de première instance **a eu raison d'y voir là une décision déraisonnable**, l'arbitre ayant omis de tenir compte et d'analyser la preuve qui lui a été soumise[11]. [...] **Tous conviennent qu'elles [les infractions] impliquent la conduite d'un véhicule moteur, soit la même activité que celle à l'origine des antécédents judiciaires, et la prise en charge des enfants mineurs entre la maison et l'école.**

[14] Il est vrai que l'Employeur n'a pas établi avoir complété le guide mis à la disposition des centres de services scolaires en vertu de l'article 258.4 de la Loi sur l'instruction publique avant de mettre fin à l'emploi des

plaignants. Par ailleurs, l'arbitre ne pouvait raisonnablement y voir là une omission déterminante.

Bien que pouvant constituer un outil de travail intéressant, ce guide ne fait qu'identifier, de façon non exhaustive, les éléments permettant d'apprécier l'existence d'un lien entre les fonctions d'un salarié et ses antécédents judiciaires. [...].

(Nos soulignements)

D'autre part, la Cour a infirmé une partie de la décision de la Cour supérieure. En effet, le syndicat avait également soulevé la question suivante : *Est-ce que le lien d'emploi des employés A et B aurait pu être maintenu afin d'effectuer des voyages nolisés au bénéfice des clients autres que les commissions scolaires*⁶ ? Comme cette question subsidiaire avait été omise en première instance, le dossier a donc été retourné à l'arbitrage, mais uniquement pour répondre à ce volet.

Que devons-nous retenir de cette dernière décision ?

Plusieurs enseignements découlent de ce litige. Nous attirons l'attention du lecteur sur ceux qui nous semblent essentiels dans le milieu du transport scolaire :

- La LIP définit ce que sont des **antécédents judiciaires** dans le milieu scolaire.

**Cette définition est d'ailleurs habituellement reprise telle quelle dans les contrats de transport scolaire.*

- Cette définition de ce qu'est un **antécédent judiciaire** comprend notamment les accusations pendantes pour lesquelles le chauffeur n'a pas encore été déclaré coupable ou condamné.

**Ce volet est souvent oublié.*

- Dès que des antécédents judiciaires sont divulgués à l'employeur, celui-ci doit faire les vérifications qui s'imposent afin de vérifier s'il y a un lien avec l'emploi. Le cas échéant, l'employé ne remplit plus les conditions liées à l'emploi de conducteur d'autobus scolaire attribué au transport d'élèves.

En effet, dans les décisions précitées, il a été mis en preuve que l'employeur ignorait la définition de ce qui était un antécédent judiciaire et avait réintégré les employés dans leurs fonctions sans plus de vérifications dans un premier temps. ►

⁶ Maintenant appelés centres de services scolaires.



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

**Les contrats de transport scolaire contiennent habituellement une section entièrement dédiée au traitement des antécédents judiciaires. Ils contiennent même des outils pouvant aider à établir le lien entre l'infraction et l'emploi. Cette section octroie également d'autres obligations très précises en lien avec les antécédents judiciaires⁷. Nous encourageons fortement le lecteur à en prendre connaissance.*

- Il a été établi par la Cour qu'il y a un lien entre le fait de conduire son véhicule **personnel** avec les facultés affaiblies et le métier de conducteur d'autobus scolaire. Bien entendu, les faits pertinents **doivent être mis** en preuve, comme cela a été le cas dans la présente cause. **Un tel lien n'est donc pas automatique.**
- Le fait de ne pas avoir complété les outils mis à la disposition de l'employeur pouvant aider à déterminer s'il y a un lien entre une infraction et l'emploi n'est pas une erreur fatale. Tant que la preuve en est faite autrement.
- Suivant la preuve qui a été exposée, les tribunaux saisis ont établi que le métier de conducteur scolaire implique un degré d'intégrité, de responsabilité et de confiance élevée.
- Afin de retrouver un casier judiciaire conforme, il est possible pour un individu de tenter d'obtenir un pardon, aussi appelé une suspension de casier judiciaire⁸.

- Il faut prendre ce jugement avec **réserve** dans le cas d'un transporteur qui ferait également du **transport nolisé** ou d'autres activités, car il n'est pas impossible qu'il puisse réaffecter le conducteur à d'autres fonctions, le cas échéant. Cette question a été retournée en arbitrage dans le cas du présent litige.

Cela dit, nous soulignons de nouveau l'importance de porter une attention particulière au traitement des antécédents judiciaires dans le milieu scolaire. Nous rappelons que maintes obligations en ce sens incombent à un transporteur scolaire en vertu de son contrat le liant avec un centre de services scolaire⁹.

De manière corrélatrice, il est aussi réjouissant de constater que les cours du Québec ont mis de l'avant de manière très positive le rôle qu'occupent les conducteurs d'autobus dans le paysage scolaire.

Finalement, même si les jugements dont il a été question n'en font pas mention, nous rappelons qu'il y a un autre acteur qui est intéressé par les antécédents judiciaires des conducteurs d'autobus au sein d'une entreprise de transport. Il s'agit de **l'assureur**. Il est donc conseillé de garder en tête que les entreprises dans le domaine ont également des obligations en la matière qui découlent directement de leur contrat d'assurance, et ce, que ce soit pour du transport scolaire ou commercial (nolisé). Pour en comprendre la portée ou pour des renseignements à ce sujet, n'hésitez pas à contacter votre assureur ou votre courtier en assurance ! ■

⁷ À titre d'exemple, la mise en place de politiques concernant la vérification d'antécédents judiciaires.

⁸ [Suspension du casier - Canada.ca](#)

⁹ Ou encore, avec un établissement d'enseignement privé autorisé à assurer le transport d'élèves, le tout, en conformité avec le *Règlement sur le transport des élèves*, RLRQ, c. I-13.3, r.12.



Les politiques d'évaluation du comportement des PEVL et des CVL font peau neuve

Me GABRIEL C. ROBITAILLE, avocat, Cain Lamarre

Il y a près de 25 ans, l'Assemblée nationale du Québec adoptait le projet de loi no 430, portant à l'époque le nom de *Loi concernant les propriétaires et les exploitants de véhicules lourds*.

À cette époque, seuls les propriétaires et les exploitants étaient encadrés par cette loi, qui sera modifiée en 2006 pour y inclure les conducteurs.

Dans l'atteinte des objectifs de la loi, en 1999 est donc mise en place la toute première version de la *Politique d'évaluation du comportement des propriétaires et des exploitants de véhicules lourds*. Pour sa part, la toute première *Politique d'évaluation du comportement des conducteurs de véhicules lourds* a vu le jour en 2011.

Ces politiques d'évaluation visent principalement à identifier les propriétaires, les exploitants et les conducteurs de véhicules lourds (PEVL) représentant un risque pour la sécurité routière et la protection de l'intégrité du réseau routier québécois et à intervenir progressivement auprès d'eux.

Pour ce faire, ces politiques établissent des modalités d'évaluation de leur comportement en fonction des déficiences mécaniques, infractions routières et accidents survenant sur les chemins publics du Québec, mais également sur l'ensemble du territoire canadien.

1^{er} janvier 2023

Bien que ces politiques d'évaluation n'en soient pas à leurs premières révisions, les changements récents qu'a annoncé la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) sont les plus importants jamais réalisés.

Ces changements qui doivent entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2023 visent à augmenter l'efficacité des politiques, notamment l'identification et l'intervention davantage ciblée auprès des PEVL représentant un risque réel pour la sécurité routière et la protection de l'intégrité du réseau routier québécois.

S'ajoutent à cela des mesures visant à sensibiliser les PEVL, à reconnaître leurs bons comportements et à les inciter à corriger les comportements à risque.

Nous vous proposons ici de vous faire un court résumé, à partir des informations que nous avons déjà obtenues de la SAAQ, des changements à venir. Au moment d'écrire ces lignes, le texte officiel des politiques n'a pas encore été publié.

Un pas vers la modernité

Dans la foulée de la refonte des systèmes informatiques de la SAAQ, de nouveaux outils électroniques seront progressivement mis à la disposition des PEVL à partir du 1^{er} janvier 2023. Il s'agit d'un premier pas de la SAAQ vers la modernité.

Il sera, notamment, possible de consulter le dossier du comportement du propriétaire et de l'exploitant de véhicules lourds (PEVL) de même que le dossier du comportement du conducteur de véhicules lourds (CVL) via une plateforme en ligne.

Il sera également possible de consulter les avis de non-conformité émis par les agents de *Contrôle routier Québec (CRQ)* n'ayant pas fait l'objet de l'émission d'un constat d'infraction.

Une myriade d'autres fonctionnalités devraient également faciliter la vie des PEVL dans leurs interactions avec la SAAQ.

Clairement, l'accès à l'information pertinente sera facilité.

Les événements critiques

Pour ses nouvelles politiques, la SAAQ a décidé d'une toute nouvelle approche concernant les événements critiques. ►

En effet, cette dernière a fait le choix de pondérer les événements à six points et de les intégrer dans leur zone de comportement respective de l'évaluation continue de l'exploitant.

Il n'y aura donc plus de volet d'évaluation distinct pour les événements critiques au dossier du comportement du PEVL.

Ce sera donc la fin des combinaisons d'événements critiques qui mènent actuellement au transfert du dossier du comportement du PEVL à la *Commission des transports du Québec (CTQ)*, à l'exception des combinaisons d'événements critiques relatifs aux facultés affaiblies par les drogues ou l'alcool.

Les accidents mortels, pour leur part, entraîneront toujours le transfert du dossier du comportement du PEVL à la CTQ, mais seront comptabilisés dans la section « *Implication dans les accidents* ».

Les défauts mécaniques majeures critiques, pour leur part, n'existeront plus.

Division de la zone de comportement « Sécurité des opérations »

La SAAQ a fait le choix de diviser la zone de comportement « *Sécurité des véhicules* » en deux nouvelles zones de comportement : « *Règles de circulation* » et « *Utilisation d'un véhicule lourd* ».

Cette division vise à mieux cibler les faiblesses au dossier du comportement de l'exploitant et évaluer son comportement.

La zone de comportement « *Règles de circulation* » comprendra les infractions liées à la signalisation routière et à la validité du permis de conduire. On peut penser, notamment, aux infractions de vitesse, feux rouges, panneaux d'arrêt, conduite sans permis valide, conduite sous sanction, etc.

Un autre ajout important à cette zone de comportement sera la prise en considération des infractions municipales ayant une équivalence aux infractions du *Code de la sécurité routière (CSR)* et comportant des points d'inaptitudes. On pense ici aux infractions municipales touchant la vitesse, les actions imprudentes, les dépassements successifs, les feux rouges, les panneaux d'arrêt, etc.

La zone de comportement « *Utilisation d'un véhicule lourd* » comprendra pour sa part les infractions liées aux différents règlements spécifiques à l'exploitation et à la conduite de véhicules lourds. On peut penser,

notamment, aux infractions relatives aux heures de conduite, à la ronde de sécurité, à l'arrimage, au transport de marchandises dangereuses, etc.

Les mises hors service « *conducteur* », prises en considération dans cette zone de comportement auront la possibilité d'être retirées lorsque les *PECVL* seront déclarés non coupables de l'infraction directement reliée à la mise hors service, lors du retrait ou l'annulation de l'infraction directement reliée à la mise hors service ou lorsque le rapport d'infraction général directement reliée à la mise hors service n'aura pas été signifié dans l'année de la survenance de l'événement.

De nouvelles infractions qui affecteront particulièrement le secteur du transport de personnes seront également prises en compte dans cette zone de comportement, soit des infractions à la *Loi sur les transports*, au *Règlement sur les véhicules routiers affectés au transport des élèves*, au *Règlement sur les véhicules routiers adaptés au transport des personnes handicapées* et à la *Loi concernant les propriétaires et les exploitants de véhicules lourds*.

Nouvelle approche d'évaluation pour la zone de comportement « Sécurité des véhicules »

Les seuils de points à ne pas atteindre de la zone de comportement « *Sécurité des véhicules* » ne seront plus déterminés en fonction d'un pourcentage de réussite des inspections sur route, mais en fonction de la taille de la flotte, comme c'est actuellement le cas pour les autres zones de comportement du dossier du comportement du PEVL.

De plus, les mises hors service seront maintenant pondérées de trois à cinq points, en fonction du système mécanique concerné par les défauts mécaniques majeures décelées.

De nouvelles infractions relativement à l'entretien et au maintien en bon état de fonctionnement des équipements et des systèmes mécaniques et au transport des marchandises dangereuses, à la *Loi concernant les propriétaires et les exploitants de véhicules lourds*, seront ajoutées dans cette zone de comportement.

Les accidents avec blessé et le transport en ambulance

Le traitement des accidents avec blessé sera revu afin d'y ajouter un nouveau critère, soit celui du transport par ambulance.

Un accident responsable avec blessé pour lequel aucun transport n'aura eu lieu se verra attribuer deux points au lieu de quatre, alors qu'avant la moindre blessure amenait une pondération de quatre points.

Pondération des événements et nouveaux seuils à ne pas atteindre

La SAAQ a revu la pondération des événements de plusieurs zones de comportement et a ajouté de nouvelles infractions pondérées. Au moment d'écrire ces lignes, nous n'avons pas encore la liste complète des infractions et de leur nouvelle pondération.

Toutefois, ce qui est certain, c'est l'avènement d'une pondération différenciée entre les exploitants et les conducteurs de véhicules lourds pour certaines infractions délivrées au conducteur et qui sont considérées par la SAAQ comme relevant davantage de sa responsabilité qu'à celle de l'exploitant.

Ainsi la pondération sera moins importante pour l'exploitant que pour le conducteur pour les infractions liées au permis de conduire, au port de la ceinture, à la conduite sous sanction, à l'utilisation du téléphone cellulaire et à la capacité de conduire avec des facultés affaiblies par la drogue ou l'alcool.

Les événements inscrits aux nouvelles politiques d'évaluation seront dorénavant pondérés selon les modalités suivantes:

<i>Infractions aux lois statutaires</i>	<i>1-5 points</i>
<i>Mises hors service conducteur</i>	<i>5 points</i>
<i>Événement critique</i>	<i>6 points</i>
<i>Infractions au Code criminel</i>	<i>6 points</i>
<i>Accidents</i>	<i>1, 2 ou 4 points</i>
<i>Défectuosités mécaniques</i>	<i>3, 4 ou 5 points</i>

Répétition des événements de même nature

La SAAQ a décidé d'inclure la notion de récidive dans la révision de ses politiques.

Essentiellement, un seuil de répétition d'infraction sera déterminé en fonction de la taille de la flotte de véhicule. Pour les conducteurs, le seuil de répétition est fixé à un événement.

Une fois le seuil de répétition dépassé, il y aura un ajout de points supplémentaires à la zone de comportement où la répétition a été inscrite de même qu'à la zone « *Comportement global de l'Exploitant* ».

Pour considérer qu'une infraction est de même nature, donc qu'elle entraîne une répétition, il faudra que l'infraction soit émise relativement au même article de loi et qu'elle comporte la même pondération.

Toutefois, il y aura des exceptions. C'est le cas pour les infractions de vitesse, pour lesquels une répétition sera considérée, peu importe l'article en vertu duquel la poursuite sera intentée. Il en sera de même pour les infractions relatives à la drogue et à l'alcool, sans égard à l'article du CSR ou du *Code criminel* en vertu duquel la poursuite sera intentée. On appliquera le même raisonnement aux infractions équivalentes émanant des autres administrations canadiennes.

Concernant les infractions de la zone de comportement « *Charges et dimensions* », la SAAQ établira deux catégories de récidive pour les infractions à l'article 463 CSR: une pour les charges et l'autre pour les dimensions. Pour les infractions relatives au permis spécial, quatre catégories seront établies: surcharge, dimension, train routier et conditions au permis.

Le nombre de points ajoutés équivaudra à 20 % du seuil de points à ne pas atteindre dans la zone de comportement concernée et dans la zone « *Comportement global de l'Exploitant* ». Ex.: Un exploitant qui a 50 points sur 100 à ne pas atteindre dans la zone de comportement « *Règle de circulation* » et qui se retrouve en situation de répétition se verra ajouter 20 points pour un total de 70 points sur un total à ne pas atteindre de 100.

Toutefois, ces règles de répétition des événements ne s'appliqueront pas aux événements d'un et deux points, aux mises hors service conducteur, aux défauts mécaniques majeures et aux accidents.

Âge des événements

Un autre ajout de taille est l'arrivée de la notion d'âge des événements.

Les événements seront toujours inscrits aux dossiers du comportement du PEVL et du CVL pour une durée de deux ans, toutefois à partir d'un an de leur survenance, leur pondération diminuera de moitié.

Cette nouvelle mesure permettra de donner une image plus actualisée de l'état du comportement des PECVL en reconnaissant qu'une infraction datant de près de deux ans donne une indication moins fiable du comportement actuel de ce dernier qu'un événement venant d'arriver. ►



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

Contrôles en entreprise

La SAAQ a révisé les motifs entraînant un transfert du dossier du comportement du PEVL à la CTQ en lien avec les contrôles en entreprise effectués par CRQ.

À partir de janvier prochain, un échec du volet «*Propriétaire*» et du volet «*Exploitant*» dans le même contrôle entraînera un transfert du dossier du comportement du PEVL à la CTQ.

Également, deux échecs à un volet d'un contrôle en entreprise à l'intérieur d'un intervalle de deux ans, et ce, peu importe le volet en question, provoqueront également un transfert du dossier.

Toute autre combinaison qui existe actuellement à la *Politique d'évaluation des propriétaires et des exploitants de véhicules lourds* n'existera plus à partir du 1^{er} janvier prochain.

Une nouvelle table de pondération des infractions, l'ajout d'infractions de même que de nouveaux seuils de points seront également de la révision de la *Politique d'évaluation des propriétaires et des exploitants de véhicules lourds*.

Transfert du dossier du comportement du PEVL à la CTQ

Avec ses nouvelles politiques, la SAAQ a décidé de limiter les situations entraînant un transfert du dossier du comportement du propriétaire et de l'exploitant de véhicules lourds à celles-ci :

- Atteinte d'un seuil dans une zone de comportement;
- Accident mortel;
- Combinaison d'échecs à un contrôle en entreprise;
- Combinaison d'événements liés à la capacité de conduire affaiblie par les drogues ou à l'alcool, pour le même conducteur, à l'intérieur d'un intervalle de 10 ans.

En ce qui concerne les CVL, les situations amenant le transfert de leur dossier seront les suivantes :

- Atteinte d'un seuil dans une zone de comportement;
- Accident mortel;
- Infraction et suspension relatives à la capacité de conduire affaiblie par les drogues ou à l'alcool.

Avis de non-conformité

Avec les nouvelles politiques d'évaluation, la SAAQ a choisi de miser davantage sur la prévention et la sensibilisation, si l'on compare aux politiques actuelles.

C'est pourquoi cette dernière a prévu un système de suivi des avis de non-conformité remis par CRQ lors d'interventions sur route ou en entreprise.

Ces avis de non-conformité, qui seront remis de façon discrétionnaire par les agents en remplacement d'un constat d'infraction, ne seront pas comptabilisés dans l'état de dossier du comportement du PEVL ou du CVL, ni n'apparaîtront à ces dossiers.

Au moment de transmettre une lettre d'avertissement, à l'atteinte d'un seuil de 50 % ou de 75 % des points, la SAAQ fera la démonstration au PEVL ou au CVL de l'état dans lequel son dossier se retrouverait si les avis de non-conformité avaient été comptabilisés à titre d'infraction.

Une telle lettre d'avertissement sera également transmise, malgré une réussite au contrôle en entreprise, dans la mesure où un échec aurait été constaté si les avis de non-conformité reçus avaient été comptabilisés à titre d'infraction.

Programme de reconnaissance des bons comportements

Finalement, la SAAQ va annoncer la mise sur pied d'un programme de reconnaissance des bons comportements des PEVL.

Il s'agit là d'une demande de l'industrie depuis de nombreuses années.

Ce programme visera à reconnaître les bons comportements des PEVL en leur attribuant un classement *platine, or, argent* ou *bronze*.

Meilleure est la catégorie, réduit est le risque d'être contrôlé sur route, aux postes de contrôle ou d'être soumis aux vérifications en entreprise.

Pour se qualifier à l'une des catégories précédemment décrites, le PEVL ne pourra pas avoir à son dossier d'accident mortel responsable, d'échec lors d'un contrôle en entreprise, il ne pourra pas avoir dépassé un seuil de 50 %, 75 % ou 100 %, avoir un conducteur ayant eu deux infractions relatives à la capacité de conduire affaiblie par les drogues ou l'alcool à l'intérieur d'un intervalle de 10 ans et dont la plus récente a eu lieu au cours des deux dernières années, avoir une cote de sécurité «*conditionnel*» ou «*insatisfaisant*», être inscrit au registre de la *Commission des transports du Québec*, depuis moins de deux ans, et ne pas rencontrer les critères de qualification aux catégories de bons comportements du programme.

Pour sa part, le *Programme d'excellence des conducteurs de véhicules lourds* sera aboli à partir du 1^{er} janvier prochain, car ne visant pas l'ensemble des CVL et parce qu'il ne donnait aucun bénéfice réel ou mesure de reconnaissance pour les CVL.

La SAAQ est en cours d'analyse pour évaluer la création d'un nouveau programme à naître en 2023 ou 2024.

Mesures transitoires

À leur entrée en vigueur, les nouvelles politiques s'appliqueront aux événements déjà inscrits dans le dossier du comportement.

À titre d'exemple, dès janvier prochain l'âge et la répétition des infractions déjà au dossier du comportement des PEVL et du CVL seront pris en compte. Également, les infractions déjà au dossier se retrouveront automatiquement avec la nouvelle pondération.

Toutefois, l'application des modalités d'évaluation et d'intervention relatives aux infractions municipales, à la pondération des accidents en fonction du critère du transport par ambulance, aux contrôles en entreprises selon les nouvelles modalités et aux avis de non-conformités débutera à partir de la date d'entrée en vigueur de la politique et ne s'appliquera pas aux événements déjà inscrits au dossier du comportement des PEVL et CVL.

Tel que ci-devant indiqué, le texte officiel des nouvelles politiques n'était pas encore diffusé par la SAAQ au moment d'écrire ces lignes, mais devrait l'être sous peu selon ce qui nous a été divulgué.

Tant les changements sont nombreux et complexes, il nous apparaît clair qu'ils impliqueront la nécessité pour tous les membres de l'industrie de se former convenablement aux nouvelles politiques annoncées par la SAAQ.

Nous vous invitons donc à rester à l'affût des publications de la *Fédération des transporteurs par autobus* pour vous inscrire à une formation sur le sujet.

Pour toute question sur les changements à venir et les implications légales de ces changements sur votre entreprise, n'hésitez pas à communiquer avec nous. ■

SOCIÉTÉ DE FINANCEMENT AZE



- En collaboration avec la Banque de l'infrastructure du Canada, la Fédération a mis en place un programme de financement pour l'acquisition d'autobus et/ou minibus électriques.
- Le prêt peut varier entre 65,000 \$ et 110,000 \$ par véhicule électrique.
- Le taux d'intérêt est de 1% pour la durée du prêt, soit 10 ans, plus les frais d'administration.

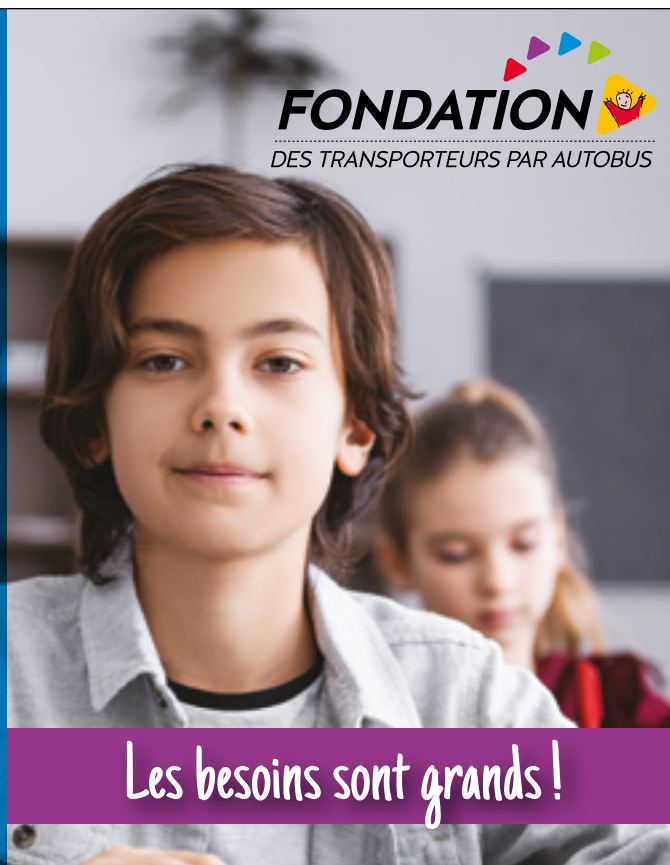
Pour plus d'information n'hésitez pas à communiquer avec **Joanie Brouillette** : t. 418 476-8181 #205 • 1 844 476-8181
financement.aze@federationautobus.com

Retour en force à l'Hôtel-Musée
Premières Nations le 18 février 2023
pour notre prochaine activité.

NOUS AVONS BESOIN DE VOUS

Grâce à vos dons, la
Fondation a pu donner la
somme de 68 784 \$
représentant **90 projets** sur
358 demandes d'aide
reçues en 2018-2019.

FONDATION
DES TRANSPORTEURS PAR AUTOBUS



Les besoins sont grands !



Vos employés; **vous voulez les garder**

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



Le monde du travail a beaucoup changé dans la dernière décennie. Les gens ne veulent plus « vivre pour travailler »; mais bien « travailler pour mieux vivre ». Ils convoient une qualité de vie, aspirent à un bien-être global et le travail doit se greffer à leur mode de vie.

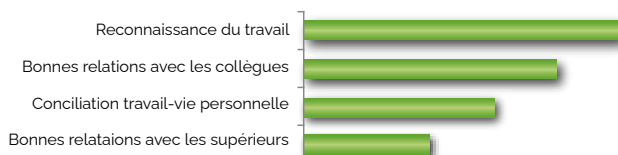
La pandémie a amplifié ce mouvement et a amené les gens à remettre en question leurs valeurs et leurs objectifs de vie. Plusieurs ont quitté des métiers qu'ils exerçaient depuis des décennies pour se lancer dans un domaine complètement différent.

Nous vivons présentement une grande pénurie de main-d'œuvre. Le bassin de candidats qualifiés et compétents a diminué. Nous nous retrouvons souvent en entrevue avec des gens sans diplôme ni expérience et parfois sans réelle motivation. En fait, les employeurs doivent plus que jamais faire valoir leur entreprise plutôt que de questionner le candidat. Ce dernier veut savoir ce que ça lui apportera de travailler chez vous.

La reconnaissance; un élément clé

Quand on a la chance d'avoir de bons employés ou de dénicher un candidat exceptionnel, vous êtes d'accord qu'il faut tout mettre en œuvre pour retenir ces gens dans nos entreprises. Oui, mais comment ?

Une étude mondiale menée en 2014, par le [Boston Consulting Group](#) sur plus de 200 000 employés dont plus de 15 000 proviennent d'Amérique du Nord, a démontré que l'élément le plus important dans le travail était de se sentir apprécié. Les quatre aspects les plus mentionnés lors de l'étude sont les suivants :



Ces aspects du travail n'ont rien à voir avec le salaire ou avec les tâches (éléments qui se trouvaient aux 8^e et 9^e rangs de l'étude). Nombreux sont les employés qui disent que la reconnaissance au travail est plus satisfaisante qu'une récompense ou des cadeaux. Et savez-vous ce qui est le plus formidable ? De la reconnaissance et de l'appréciation, ça ne coûte presque rien; alors, pourquoi ne pas en abuser ?

Bien plus qu'une tape sur l'épaule

La reconnaissance en milieu de travail peut être individuelle ou collective. Elle ciblera un employé ou un groupe de travail. Elle peut être exercée de façon formelle ou informelle; et bien important, elle doit être sincère et authentique.

La reconnaissance formelle

C'est souvent lors de galas, de cérémonies ou encore de rencontres annuelles ou mensuelles qu'est utilisée la reconnaissance formelle. C'est surtout offert par l'employeur. C'est un moment attendu par les employés, ça se produit à des moments prévus.

Par exemple, de façon individuelle une entreprise pourrait souligner les années de service lors d'un gala ou d'une cérémonie qui reconnaît aussi les retraités. De façon collective, vous pourriez souligner la semaine des conductrices et conducteurs d'autobus. C'est une reconnaissance prévisible et officielle. C'est un excellent moyen de donner aux employés une orientation, un sens et un objectif. La reconnaissance formelle est aussi très inclusive. Tous les employés auront droit à ce type de reconnaissance au cours de leurs années de service. C'est une belle valorisation pour les employés de recevoir des éloges.

La reconnaissance informelle

De façon informelle, il y a des tonnes de façons de reconnaître et d'apprécier le travail de nos employés et de nos collègues. Ce sont des marques spontanées d'appréciation quotidiennement, tout au long de l'année.

Par exemple, il peut y avoir un programme d'incitation à la performance. Vous pouvez facilement envoyer un courriel reconnaissant un travail hors pair. Vous pouvez aussi écrire des félicitations sur vos réseaux sociaux. Encore mieux, pourquoi ne pas concerter vos employés lors de décisions les concernant? C'est si simple; pas besoin d'attendre une réunion pour le faire. Lorsque c'est spontané, c'est plus authentique et spécial. C'est souvent personnalisé; les employés sont félicités pour leurs compétences, leurs réalisations et ils se sentent donc impliqués et stimulés. Et puisque c'est une gratitude constante, elle contribue à remonter le moral au quotidien, stimule la motivation à court terme et mobilise l'équipe.

10 idées pour exprimer votre reconnaissance

Je crois fermement que plus un employeur exprimera sa reconnaissance à ses employés, plus les employés exprimeront la leur; entre eux et envers leur supérieur.

Voici 10 idées de reconnaissance facile et peu coûteuse:

1. Connaître leur nom et les saluer par leur nom quand vous les croisez.
2. Apprenez à les connaître personnellement afin de pouvoir lancer une discussion et vous informer de certains aspects de leur vie.
3. Dire merci en leur mentionnant pourquoi vous les remerciez. C'est incroyable comment ce petit mot peut être puissant.
4. Souligner les bons coups verbalement, en leur serrant la main. C'est le moment de leur montrer que vous avez remarqué ce qu'ils ont fait.
5. Valoriser leur opinion. Ils sont sur le terrain et peuvent vous aider à trouver des solutions. Ils se sentiront impliqués et écoutés.
6. Joignez-vous à l'équipe pendant une pause pour jaser avec eux et profitez-en pour apporter des muffins et du café!
7. Faites un journal interne pour les employés dans lequel vous indiquerez les anniversaires, des bons coups, des anecdotes, des photos (avec leur accord bien sûr).
8. Organiser un BBQ annuel où vous « flipperez » les burgers.
9. Laisser des mots d'encouragement ou de remerciement sur des « post-it » sur les postes de travail de vos employés.
10. Et les petites récompenses monétaires sont quand même appréciées. Après une période intense de travail, vous pouvez verser un bonus ou même octroyer des jours de vacances supplémentaires.



Bien évidemment, toute cette reconnaissance doit toujours être sincère. Elle s'intègre dans une culture d'entreprise que vous pouvez commencer à bâtir maintenant, de façon progressive. Débutez par de petits gestes et gardez les grandes idées pour les moments marquants.

Surtout, concentrez-vous sur ce qui est important: vos employés, parce que vous voulez les garder. ■



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



Repartez du bon pied.

GIRARDIN énergie

- Équipe professionnelle
- **Solution** complète
- Optimisation de vos subventions
- 100% Expérience **simplifiée**
- Financement disponible
- Étude d'**ingénierie** certifiée
- À l'écoute des enjeux des transporteurs

