

LE *TRANSPORTEUR*

Magazine de la Fédération des transporteurs par autobus

Hiver 2017 • Volume 3 • numéro 3

CONTRAT DE TRANSPORT SCOLAIRE

ET RENOUVELLEMENT DE
CONVENTION COLLECTIVE

RH ET COMMUNICATION
OSEZ L'ASSERTIVITÉ

L'ENREGISTREUR
ÉLECTRONIQUE DE BORD
**À QUOI LES TRANSPORTEURS
DOIVENT-ILS S'ATTENDRE ?**

QUAND LE
TÉLÉPHONE SONNE

L'acquisition du C2 = la tranquillité d'esprit



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

Le C2, celui qui vous en offre le plus!



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

L'acquisition du C2, une décision payante!

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

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

info@autobusthomas.com

autobusthomas.com



Chef de file en solutions de transport de personnes



10



24



27

5

Année charnière pour notre industrie!

7

Plusieurs défis nous attendent en 2017

10

Contrat de transport scolaire et renouvellement de convention collective: Est-ce légal d'exiger une convention collective d'une durée déterminée?

13

RH et communication: osez l'assertivité

15

L'enregistreur électronique de bord: À quoi les transporteurs doivent-ils s'attendre?

19

Prévention des dommages par l'eau

20

Quand le téléphone sonne...

23

Grands Prix santé et sécurité du travail - Les Autobus Baillargeon (1976) ltée finaliste

24

La conduite préventive

27

La campagne de sécurité M'as-tu vu? 2017

29

Maintien de l'équité salariale Les effets de la décision de la Cour d'Appel

Publicité: Girardin Blue Bird

Le Transporteur est une publication de la Fédération des transporteurs par autobus. Elle est tirée à 1300 exemplaires et distribuée gratuitement trois fois par année.

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

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

Fédération des transporteurs par autobus

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

Rédaction et publicité

Martin Bureau

Collaborateurs

Denis Gervais
Guy Godin
Stéphane Lamarre
Nancy Giroux

Conception graphique

Marie-Claude Bélanger

Correction de textes

Mireille Bélanger

Impression

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



IC avec Moteur Cummins ISB 6.7

Spécifications IC et Cummins ISB 6.7

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



Autobus Leeds Transit

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

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



MARTIN PAQUETTE

mot du président

Année charnière pour notre industrie!

Dans un premier temps, permettez-moi de vous souhaiter à tous une excellente année 2017. J'aimerais offrir des souhaits plus particuliers aux transporteurs scolaires qui devront négocier le renouvellement de leurs contrats de transport au cours des prochains mois. Mon plus grand vœu est qu'ils soient attribués par la voie de la négociation, tel que le permet le règlement actuel.

Mars 2017 aura son lot de défis à relever. Quoique l'on se souhaite un processus d'attribution de contrats sans trop de changements, il faudra s'attendre à ce que certaines commissions scolaires s'ajustent en fonction des différents indicateurs du ministère de l'Éducation. Il est donc important de bien faire connaître notre industrie et ses travailleurs ainsi que ses impacts économiques dans toutes les régions du Québec.

La sensibilisation de tous les acteurs qui sont en lien avec l'opération du transport scolaire devient essentielle comme les parents, qui nous confient leurs enfants quotidiennement afin qu'ils soient transportés ►

de façon sécuritaire, les dirigeants de commissions scolaires qui déterminent les types de services qu'ils souhaitent offrir aux élèves et, finalement, les élus locaux qui prennent des décisions à caractère économique qui peuvent impacter la stabilité de nos entreprises.

Les prochains mois représentent une fenêtre importante pour informer, sensibiliser et négocier. Il est dans l'intérêt de tous de s'entendre afin de maintenir et de sauvegarder un modèle de transport scolaire qui est efficace, efficient et surtout sécuritaire.

Je demeure confiant que nos décideurs gouvernementaux auront à cœur, tout comme nous, la sécurité des élèves que nous transportons. Cette sécurité, primordiale à nos yeux, est étroitement liée à la qualité des

services et à la stabilité de notre industrie. Il serait dommage de remettre en question tous ces acquis en matière de sécurité pour des raisons économiques. La population et surtout les parents d'élèves ne nous le pardonneraient pas!

« Ne négocions jamais avec nos peurs. Mais n'ayons jamais peur de négocier. »

John Fitzgerald Kennedy

Nous ne négligerons aucunement les autres secteurs d'activités de notre industrie, mais tous seront d'accord avec moi pour dire que les prochains mois, le transport scolaire sera en tête de liste de nos priorités. ■





LUC LAFRANCE

mot du président-directeur général

Plusieurs défis nous attendent en 2017

Comme l'a mentionné notre président du conseil d'administration, Martin Paquette, 2017 sera une année cruciale pour l'industrie du transport scolaire. En effet, depuis plusieurs années, le réseau de transport scolaire québécois jouit d'une stabilité maintenue grâce à des ententes à long terme, négociées et signées avec les commissions scolaires. Cette stabilité est gage d'un transport scolaire sécuritaire pour tous les élèves transportés quotidiennement.

Mais que nous réserve cette année de renouvellement? Les premiers signaux reçus sont plutôt positifs, mais rien n'est acquis pour autant. En ce début d'année, il faudra accentuer le rythme des rencontres auprès des différents décideurs à tous les niveaux, mais plus particulièrement auprès des commissions scolaires et des comités de parents qui, depuis l'entrée en vigueur de la loi modifiant la Loi sur l'instruction publique (no 105), auront dorénavant droit de vote aux conseils des commissaires. Nous avons le devoir de leur présenter ►

Pour conquérir
l'industrie, il faut d'abord
une équipe gagnante

Obtenez un
bon prix sur
un autocar usagé!



Découvrez ce que signifie
être bâti pour durer.

Nous avons des autocars de qualité
prêts pour livraison immédiate

VOICI VOTRE ÉQUIPE MCI



Guy Charron

Ventes d'autocars neufs et usagés
Cell. : 514-240-8448
Courriel : guy.charron@mcicoach.com



Remi Lévesque

Responsable des solutions techniques MCI
Cell. : 418-446-7302
Courriel : remi.levesque@mcicoach.com



Martin Leclerc

Responsable régional des pièces
Cell. : 514-825-3299
Courriel : martin.leclerc@mcicoach.com



Marc-André Ouellet

Directeur du Centre de Service
Cell. : 514-704-1481
Bureau : 514-938-4510, poste 14
Courriel : marc-andre.ouellet@mcicoach.com

**Confiez-nous vos réparations
en venant au :**

Centre de ventes et de service MCI

3500, rue Saint-Patrick
Montréal (Québec) H4E 1A2
Téléphone : 1-800-663-3328
Courriel : servicecenterQC@mcicoach.com

Ouvert jour et nuit, 7 jours sur 7!

- Accès facile depuis l'autoroute, beaucoup d'espace de stationnement
- Aire d'entretien agrandie
- Plein de carburant sur place
- Réparations et modifications complètes
- Station de vidange d'huile rapide
- Vidange des toilettes
- Comptoir de livraison de pièces



Bâti pour durer

Une division de New Flyer



**Faites l'essai du MCI J-4500 modèle
2017 et expérimentez sa tenue de
route exceptionnelle!**

Quand: le mercredi 5 avril 2017

Où: Centre de formation en transport de
Charlesbourg lors du colloque des conducteurs
de la Fédération des transporteurs par autobus

notre industrie, de les informer des tenants et aboutissants de certaines décisions qui peuvent devenir néfastes pour les transporteurs et de les aviser quant à l'équilibre précaire de cette industrie qui dépend uniquement des contrats qui nous sont attribués.

Les autres secteurs de transport par autobus auront leur part de défis et d'enjeux. Plusieurs dossiers initiés en 2016 et voire même en 2015 demeureront d'actualité. Pensons au transport interurbain qui est toujours aux prises avec une baisse importante d'achalandage, coincé dans un carcan réglementaire qui ralentit considérablement son adaptation aux réalités d'aujourd'hui et à la concurrence des autres modes de transport comme le covoiturage.

Le transport nolisé touristique a sa réalité bien à lui et les défis demeurent entiers; comment améliorer l'offre de services en transport de groupe, quels seront les impacts quant à la nouvelle réglementation à venir sur le registre électronique des heures de conduite? L'accessibilité au territoire sera un enjeu pour le ministère du Tourisme. Quel rôle auront les transporteurs par autocar?

Du côté du transport urbain, on se souvient de l'adoption de la Loi sur le transport collectif dans la région métropolitaine de Montréal qui est venue abolir les commissions intermunicipales de transport (CIT) pour créer deux organismes, soit le Réseau de transport métropolitain (RTM) et l'Autorité régionale de transport métropolitain (ARTM). Bien que les transporteurs privés soient toujours sous contrats, qu'advient-il à l'échéance de ces derniers? Quelle place occuperont les entreprises privées dans cette nouvelle structure?

Bref, l'année 2017 aura son lot de défis. Nous avons donc besoin, plus que jamais, d'une Fédération forte et unie afin que les entreprises privées de transport de personnes soient considérées dans le déploiement de l'offre de service adéquate pour tous les usagers du transport collectif du Québec. ■





Contrat de transport scolaire et renouvellement de convention collective :

Est-ce légal d'exiger une convention collective d'une durée déterminée ?

Avec l'avènement prochain du renouvellement des contrats de transports scolaires, et par le fait même de plusieurs conventions collectives, la Fédération désire réitérer sa position et répondre à plusieurs questionnements de ses membres relativement à la légalité ou non de l'imposition par les commissions scolaires, aux entreprises de transport, de :

- convenir, avec leurs employés, d'une convention collective d'une durée équivalente à celle du contrat de transport scolaire à intervenir entre la commission scolaire et le transporteur; et/ou
- forcer la réouverture de la convention collective dans le but d'en modifier la durée, afin de la rendre équivalente à celle du contrat.

Nous sommes d'avis que la problématique soulève l'examen des limites du droit d'intervention d'une commission scolaire dans la gestion des relations de travail du transporteur, mais également, dans la liberté de négociation dévolue aux parties impliquées à une

convention collective, soit l'employeur (transporteur) et ses employés, et par le fait même l'association syndicale qui les représente.

D'entrée de jeu, notons que la commission scolaire est un tiers par rapport à la convention collective, elle est ainsi exclue du processus de négociation. Elle ne détient aucun pouvoir décisionnel face aux matières convenues entre les parties impliquées.

Dans ces circonstances, les pouvoirs de la commission scolaire se limitent à un pouvoir de recommandation. Elle peut ainsi suggérer à son prestataire de services (transporteur/employeur) de tenter de convenir avec ses employés d'une durée déterminée d'une convention collective. Elle ne peut toutefois pas en exiger la portée.

Dans le cadre du renouvellement ou des discussions menant à la signature d'un contrat de transport scolaire, agir autrement irait à l'encontre de l'obligation générale des parties à un contrat de le négocier de bonne foi et au respect de la liberté contractuelle.

De manière plus précise, nous considérons que telle exigence d'une commission scolaire face à l'entreprise de transport qui, par le fait même, se transforme en l'exigence du transporteur/employeur à l'égard de ses employés dans le cadre du processus de négociation, constitue une ingérence indirecte interdite dans la liberté d'association et de négociation reconnue à l'employeur et ses employés.

La jurisprudence récente confirme que la liberté d'association protège le droit à l'accréditation syndicale en vue de négocier collectivement des conditions de travail. En effet, l'alinéa 2d) de la *Charte canadienne* (« Charte ») doit être interprété comme ayant pour effet de protéger le droit des employés de s'associer en vue d'atteindre des objectifs liés au travail par un processus de négociation collective.¹

Le fait pour l'employeur d'imposer une durée ou le fait de forcer la réouverture d'une convention collective peut être considéré comme ayant un impact négatif sur le droit collectif à une négociation menée de bonne foi par les parties. Tel que le précise la Cour suprême du Canada : « *Un processus véritable de négociation collective est tel qu'il offre aux employés une liberté de choix et une indépendance suffisantes pour leur permettre de décider de leurs intérêts collectifs et de véritablement les réaliser.* »²

Bien plus, cette exigence peut perturber l'équilibre des rapports de force entre le transporteur/employeur et ses employés. Si ces derniers n'acceptent pas l'exigence relative à la durée de la convention collective, le transporteur pourrait se voir retirer ou refuser le contrat de transport scolaire, ce qui aurait peut-être pour effet de mener à la mise à pied de certains employés et de menacer la survie de l'entreprise.

Également, cela pourrait avoir pour effet de favoriser les entreprises de transport non syndiquées au détriment de celles syndiquées. En effet, ces dernières seraient

contraintes de concéder des avantages supplémentaires dans le but d'obtenir la durée exigée, à défaut de quoi ces entreprises pourraient, une fois de plus, se voir retirer ou refuser le contrat de transport scolaire.

Au surplus, il est important de mentionner que telle exigence des commissions scolaires ne peut avoir pour effet :

- d'affecter le droit d'un tiers de présenter une requête en accréditation lors de la période de maraudage prévue à l'article 22 du *Code du travail*, RLRQ c C-27 (« Code »);
- d'empêcher la syndicalisation des transporteurs non syndiqués;
- d'écarter l'application de l'article 65 du Code voulant que la durée maximale d'une première convention collective soit limitée à trois ans.

Les dispositions du Code régissant le processus d'accréditation sont d'ordre public, nul ne peut donc les écarter, incluant les commissions scolaires.

En conclusion, nous sommes d'avis que le droit d'intervention d'une commission scolaire dans la gestion des relations de travail d'une entreprise de transport est limité. La commission scolaire est exclue du régime de négociation collective et les exigences, telles que décrites aux présentes, constituent une ingérence interdite dans la liberté d'association et la liberté de négociation réservée aux parties impliquées à une convention collective, soit le transporteur/employeur et ses employés. ■

¹ BRUN P., A. DESJARDINS et P. GRENIER, *Une réelle démocratie et justice au travail? La nouvelle trilogie sur la liberté d'association*, Barreau du Québec – Service de la formation continue, Développements récents en droit du travail (2016), <http://edoctrine.ca/jq.ca/developpements-recents/413/368900452>.

² *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada*, 2015 CSC 1 (CanLii).

M'AS-TU
VU ?



CAMPAGNE DE SÉCURITÉ
EN TRANSPORT SCOLAIRE
30 JANVIER AU 10 FÉVRIER 2017

FÉDÉRATION
DES TRANSPORTEURS
PAR AUTOBUS



La Fédération
des commissions
scolaires
du Québec

CAIN
LAMARRE
KENCHEL/AVOCATS

[intact]
ASSURANCE

GIRARDIN
BLUE BIRD

Québec

mastuvu.info



RH et communication: *osez l'assertivité*



Nancy Giroux, CRHA

L'assertivité est une façon de communiquer qui implique l'affirmation de soi-même et le respect de l'autre. C'est une manière de s'exprimer qui ne soulève pas l'agressivité, mais qui démontre de l'assurance dans l'expression de nos sentiments et de nos opinions, tout en respectant ceux des autres. Une volonté d'être direct, franc et honnête, de savoir dire non ou oui en assumant en toute conscience les conséquences.

Tout un défi me direz-vous! En effet, pour certains gestionnaires ce n'est pas naturel du tout, mais rassurez-vous, cela s'apprend... Osez demander quelque chose est pour certains aussi « malaisant » que de savoir quoi dire dans un salon funéraire.

Parfois, à force d'attendre ou d'espérer que la personne concernée devine vos attentes, le presto déborde ou encore vous subissez passivement le comportement inadéquat de l'autre. À la longue, vous risquez d'être agressif, d'accumuler maintes frustrations ou encore d'utiliser des menaces inappropriées. Évidemment, les résultats sont rarement édifiants et cette approche peut conduire à un conflit encore plus grand.

Un de mes mentors s'amusait à me répéter la phrase suivante: « Si les participants n'ont pas compris ta demande c'est que tu n'étais pas clair ». Eh oui, vous êtes responsable de ce que vous communiquez. Vous souvenez-vous d'avoir déjà dit : je te l'ai pourtant expliqué, non ?

Quelques questions pour vous autoévaluer

Vous arrive-t-il d'avoir l'impression de parler une autre langue?

Vous arrive-t-il de répéter plusieurs fois la même chose sans obtenir les résultats souhaités?

Vous arrive-t-il de trouver « les autres » incompetents parce qu'ils ne vous comprennent pas?

Vous sentez-vous attaqués quand une personne n'est pas en accord avec vous?

Dites-vous « oui » alors que vous pensez « non » rien que pour éviter un problème ?

Si vous avez répondu « oui » à la majorité de ces questions (rassurez-vous il n'y a rien de scientifique dans ce test), il est probable que vous ayez besoin de revoir votre façon de communiquer. À force de ne pas respecter ce qui se passe en vous ou de partager des informations mal fagotées et limpides comme de l'eau boueuse, vous ratez la cible et perdez un temps fou à être inefficace.

D'abord, sachez que la communication passe par nos sens, trois principaux sens sont utilisés en communication. Certaines personnes sont **visuelles (V)**, elles ont besoin de voir pour comprendre. Alors, cessez de répéter verbalement les informations pour que votre chauffeur se rende au point X, car il ne les retiendra pas; imprimez-lui plutôt une carte routière avec les instructions détaillées. Dans le cas où il doit aller à la rencontre d'un client, fournissez-lui une photo de la personne qu'il doit transporter. D'autres sont plutôt **auditifs (A)**, ils ont besoin d'explications, d'entendre les informations ou l'histoire pour la retenir. Enfin, certains sont **kinesthésiques (K)**, ils ont besoin de tester, d'expérimenter, de ressentir ou de toucher pour comprendre. Dans ce cas, si vous présentez un nouvel outil à un mécanicien kinesthésique, inutile de lui en parler pendant 15 minutes, faites une démonstration et surtout permettez-lui de l'essayer lui aussi. Lorsque vous adapterez votre discours ou votre présentation au sens dominant de votre interlocuteur, vous augmenterez la qualité de vos communications.

Quelques indices pour déterminer votre sens prédominant (VAK)

Je vous suggère de porter attention aux mots que la personne utilise lorsqu'elle vous parle, donc une écoute attentive du choix de ses mots vous permettra d'identifier son mode privilégié. ►

Le visuel utilise souvent :

Voir, regarder, considérer, montrer, révéler, envisager, pointer, pétillant, clair comme de l'eau, image, vue, regards, observer, point de vue, brumeux, rire jaune, voir rouge, être dans une colère noire, avoir l'œil ouvert, éclaire-moi sur, etc..

L'auditif emploie particulièrement :

Entendre, écouter, résonner, jouer, harmoniser, accorder, sourd, déphasé, inouï, sons, crier, plein les oreilles, sonner les cloches, à voix haute, dire, articuler, doux, rude, ça sonne bien, ça ne me dit rien, écoute un peu, j'ai eu un autre son de cloche, même longueur d'onde, il ne comprend rien, qu'en dis-tu?, etc...

Le kinesthésique privilégie :

Sentir, toucher, saisir, échapper à, accrocher, contacter, jeter, tourner autour du pot, dur, coup de main, ferme, pression, agripper, mouvement, souligner, chaud, froid, émouvant, tenir, en avoir plein le dos, avoir le cœur gros, avoir les pieds sur terre, avoir la tête sur les épaules, la main sur le cœur, j'ai un bon feeling, j'en ai par-dessus la tête, il ne saisit pas ce que je dis, etc..

Afin de déterminer votre propre mode prédominant, prenez quelques minutes pour analyser sur quoi vous portez votre attention lorsque vous rencontrez de nouvelles personnes, est-ce sur leurs vêtements (V), l'expression du visage (V), la qualité de leur voix (A) ou les mots utilisés (A), la chaleur ou la froideur qu'elles dégagent (K)? Quand vous voyagez, que vous reste-t-il surtout en mémoire : des images de l'endroit (V), des conversations (A), un souvenir de l'atmosphère qui régnait à cet endroit (K) ?

Sachez que nous n'utilisons pas que l'un ou l'autre des 3 sens, certains arrivent à faire un bon mélange des 3, mais très souvent il y a une prédominance observée. Soyons vigilants avec cette tendance à catégoriser, car il n'est pas question d'enfermer dans des cases, ce qui aurait pour conséquence de nous limiter. Cette théorie des modes de représentation visuelle auditive et kinesthésique a un impact significatif sur la qualité des communications, je constate son impact dans toutes mes interactions et mes formations. Plus vous rejoindrez l'autre sur son terrain, plus le contact sera positif. Ainsi, vous avez avantage à employer les différents modes (VAK) lorsque vous vous adressez à un auditoire; un bon exemple où l'on tire profit de cette approche est dans le storytelling, les orateurs nous font voir, entendre, toucher, humer voire même goûter leur histoire...

Quelques notions d'assertivité pour vous aider à mieux communiquer

En intégrant le mode prédominant, le processus présenté ci-dessous, issu de la communication non violente, sera encore plus percutant. Ici, l'usage du pouvoir n'a pas sa place, les demandes claires se font dans le respect de l'intérêt des deux parties, d'égal à égal, ce qui déjà change complètement la dynamique.

- 1- Présentez les faits seulement en évitant d'exagérer et de généraliser. Surtout, ne comparez pas avec les autres et présentez un élément à la fois.
- 2- Exprimez ce que vous ressentiez face à la situation.
- 3- Partagez votre besoin : ce qui vous convient le mieux.
- 4- Faites une demande claire et concise : dites ce que vous attendez.
- 5- Demandez à votre interlocuteur s'il est d'accord et accueillez ses propos avec bienveillance. La demande n'est pas formulée sous forme d'exigence.
Il est possible que la personne ne soit pas en accord avec vous, vous pourrez discuter davantage pour en venir à une entente commune, de cette façon vous obtiendrez un engagement valide.

Je vous partage un exemple pour mieux comprendre :

- 1- Je t'ai invité hier à te joindre au comité qui a été créé à l'interne pour trouver des pistes d'amélioration concernant nos moyens de recrutement et tu as répondu que tu n'y croyais pas et que ça ne t'intéressait pas.
- 2- Je suis déçue et inquiète car tu es une personne importante au bureau et ta connaissance de l'industrie et les suggestions que tu fais font une différence dans nos défis de recrutement.
- 3- J'ai besoin de savoir ce qui explique ta réaction, car j'ai vraiment besoin de ta participation dans ce projet.
- 4- Peux-tu me dire pourquoi tu n'y crois pas ?
Pouvons-nous réfléchir à un moyen de bénéficier de ta contribution ?

Je vous suggère de tenter l'expérience avec des demandes simples, c'est-à-dire qui ne sont pas trop chargées émotionnellement. Vous pouvez le tester avec un ami ou votre partenaire de vie, déjà vous verrez sa surprise face à votre nouvelle approche...

Vous souhaitez améliorer vos communications, voici mes coordonnées :

Nancy Giroux, CRHA

Coach d'affaires, info@nancygirouxcoach.com

514 231-1225 ■



L'enregistreur électronique de bord: *À quoi les transporteurs doivent-ils s'attendre?*



Valérie Cloutier, Conseillère juridique et aux entreprises - Fédération des transporteurs par autobus

Un enregistreur électronique de bord (« EEB »), communément appelé « logbook électronique », est un appareil d'enregistrement des heures de conduite, intégré au système électronique du véhicule. Aux États-Unis, on le nomme *Electronic logging device* (« ELD ») et son utilisation est officiellement obligatoire depuis les amendements apportés à la réglementation américaine par le *Federal Motor Carrier Safety Administration* (« FMCSA ») dans le cadre de la règle finale (« *Final Rule* »). FMCSA est une agence indépendante, relevant du *US Department of Transportation*, responsable de s'assurer de la sécurité routière sur le territoire américain.

À compter du 18 décembre 2017, toutes les entreprises qui effectuent du transport de personnes aux États-Unis¹ devront répondre aux exigences américaines, c'est-à-dire équiper leurs véhicules et leur conducteur d'ELD², alors que ces derniers avaient auparavant l'obligation de compléter des fiches journalières papier. Les transporteurs qui utilisent déjà d'autres types d'appareils ont, quant à eux, jusqu'au 16 décembre 2019 pour les rendre conformes aux nouvelles exigences de la FMCSA.

À la différence de tous les autres appareils disponibles, l'ELD peut enregistrer automatiquement et précisément les heures de conduite des conducteurs grâce à sa technologie synchronisée en intégralité avec le module de contrôle électronique du moteur du véhicule. L'ELD enregistre plusieurs autres types de données, telles que la puissance du moteur, le mouvement, la vitesse et la distance, le tout en lien avec le facteur temps.

Notons que les transporteurs routiers canadiens visés par la *Final Rule* doivent obligatoirement se conformer aux règles américaines relatives aux heures de conduite lorsqu'ils opèrent aux États-Unis, et cela inclut l'utilisation prochaine de l'ELD, sauf exception. Ainsi, il est important de faire appel rapidement à un fournisseur de ce type de système, certifié par la FMCSA, afin d'équiper vos véhicules de cette télémétrie et de former vos employés en conséquence.

Quels sont les avantages reliés à l'utilisation de l'ELD?

- Économies de temps pour les conducteurs;
- Économies de coûts liés aux fiches journalières papier (à noter que l'ELD peut être intégré à un téléphone intelligent ou à tout autre support sans fil portable);
- Économies de temps pour le travail de bureau (paperasse, horaires, etc.);
- Économies de temps pour les contrôleurs et les conducteurs lors des inspections sur route;
- Nombreux avantages sur le plan de la sécurité routière;
- Les données recueillies par l'ELD peuvent supporter le transporteur et le conducteur dans le cadre de procédures légales. ►

¹ Suivant l'utilisation de véhicules lourds de plus de 4536 kg comprenant les autobus de plus de 8 passagers (incluant le conducteur) contre rémunération ou les autobus de plus de 15 passagers (incluant le conducteur) sans rémunération.

² À noter que certaines exceptions s'appliquent.

Activité majeure de financement,
la **SEULE** organisée par la Fédération
des transporteurs par autobus.

SOUPER *Soirée* DANSANTE

au profit de la

FONDATION
DES **TRANSPORTEURS**
D'ÉCOLIERS



Samedi, le 18 février 2017 • 19 h

Le Parlementaire –

Hôtel du Parlement de l'Assemblée nationale

18h cocktail et visite du Salon Rouge et Salon Bleu

POUR L'ACHAT DE BILLET:

www.federationautobus.com • section événements ou pour information,
mmailhot@federationautobus.com ou 418 476-8181 poste 214.

Qu'en est-il du Canada?

Au Canada, le Code canadien de sécurité (« CCS ») renferme toutes les normes de rendement minimales permettant d'assurer le fonctionnement sécuritaire des véhicules commerciaux. Tant la réglementation fédérale que provinciale, relative au transport routier, s'inspire des normes du CCS.

Le *Règlement sur les heures de service des conducteurs de véhicule utilitaire*, DORS/2005-313 (« Règlement fédéral ») est intégré à la norme 9 du CCS. Il exige, notamment, que les conducteurs de véhicules utilitaires complètent des fiches journalières papier, tout en permettant également l'utilisation d'appareils électroniques. Le Règlement fédéral a été implanté dans la réglementation québécoise,

le 15 juin 2007, lors de l'entrée en vigueur du *Règlement sur les heures de conduite et de repos des conducteurs de véhicules lourds*, C-24.2, r. 28.³

Récemment, Transports Canada a proposé de modifier le Règlement fédéral, afin d'exiger l'utilisation d'EEB pour consigner par voie électronique les heures de service. Les intentions du groupe de travail chargé des modifications aux exigences canadiennes entourant les EEB, sont de les harmoniser avec les règles prévues dans la *Final Rule* américaine. Il faut donc s'attendre à une modification du Règlement fédéral et, par le fait même, de la norme canadienne, et ce, au cours de l'année 2017. ■

³ Décret 367-2007, 23 mai 2007.

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

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

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

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

EgR
CABINET DE SERVICES FINANCIERS

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

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

egr.ca

Toute l'équipe vous remercie de votre confiance !

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

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

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



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



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





Prévention des dommages *par l'eau*



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

Depuis environ une dizaine d'année, les dommages causés par l'eau sont en hausse, viennent au premier rang des sinistres et représentent environ la moitié des montants de réclamations versés en assurance habitation au Québec.

Chaque année, l'industrie canadienne de l'assurance verse plus d'un milliard de dollars pour indemniser des assurés victimes de dégâts d'eau.

L'assurance habitation de base couvre généralement les dégâts d'eau causés par une installation se trouvant à l'intérieur de votre maison, comme le bris d'un lave-vaisselle ou du chauffe-eau, une baignoire qui déborde, les dommages causés par le bris d'une conduite d'eau publique (aqueduc), etc.

Il est important de savoir que l'assurance habitation de base couvre seulement les coûts des dommages causés par l'eau et non pas la réparation ou le remplacement des installations qui ont causé les dommages. Cela ne couvre pas non plus les troubles et inconvénients que ces dommages entraînent.

Bien qu'il existe un éventail de produits d'assurance, il est préférable de prévenir pour réduire les risques de dommages causés par l'eau. Voici quelques mesures simples à prendre :

Toiture

- Vérifiez l'état du revêtement de votre toiture deux fois par année;
- Si votre toit a plus de 20 ans, faites-le inspecter par un professionnel.

Drains, gouttières et descentes pluviales

- Assurez-vous que les descentes pluviales se prolongent d'au moins 1,8 m du mur de fondation de votre immeuble. Faites en sorte que l'eau ne s'écoule pas vers l'immeuble des voisins. Elle doit s'éloigner de votre maison en direction de la rue, de votre cour arrière ou de la ruelle arrière;

- Assurez-vous qu'ils ne soient pas obstrués, par exemple en enlevant les feuilles mortes des gouttières à l'automne.

Calfeutrage des portes et des fenêtres

- Vérifiez l'état une fois l'an.

Puits des fenêtres du sous-sol

- Inspectez-les pour vous assurer qu'il n'y a aucune accumulation d'eau.

Fondation

- Vérifiez l'état une fois l'an afin de détecter s'il y a des fissures; réparez-les dès leur apparition.

Entrée d'eau

- Assurez-vous que toutes les personnes qui habitent la maison savent où elle se situe.

Laveuse et lave-vaisselle

- Vérifiez régulièrement l'état des boyaux et des raccords. Fermez les robinets après usage.

Chauffe-eau

- Pensez à le changer après 10 ans – sinon, inspectez-le régulièrement.

Clapet anti-refoulement

- Installer un clapet anti-refoulement qui empêchera les eaux d'un branchement d'égout principal surchargé de refouler dans le sous-sol de votre habitation. Le clapet se ferme automatiquement lorsque les eaux d'égout refoulent.

Il existe une multitude de produits d'assurance pour couvrir les dommages causés par l'eau. On pourrait dire qu'il y a autant de produits que d'assureurs, mais ce ne serait pas suffisant puisque chaque assureur offre plusieurs types de garanties d'assurance. Il est donc préférable de s'adresser à votre représentant pour obtenir les conseils appropriés à votre situation. ■



Quand le *téléphone sonne...*



Me Stéphane Lamarre, Cain Lamarre

Malgré la meilleure volonté du monde, il n'est jamais plaisant de recevoir un appel de Contrôle routier Québec nous informant qu'un de ses membres viendra faire une inspection en entreprise afin de vérifier la conformité générale de celle-ci.

Pour être dans une zone de confort face à un tel exercice, il est utile de comprendre les tenants et les aboutissants d'une telle démarche. Le présent texte vise donc à démystifier le tout.

L'évaluation du comportement lors d'une inspection en entreprise

La Politique d'évaluation des propriétaires et des exploitants de véhicules lourds prévoit la possibilité pour Contrôle routier Québec d'effectuer des inspections en entreprise afin de déterminer si les propriétaires et les exploitants de véhicules lourds se conforment aux obligations qui sont les leurs.

Les personnes visées

Seuls les propriétaires et les exploitants de véhicules lourds ayant un établissement au Québec sont susceptibles d'être impliqués dans une inspection en entreprise.

Cela signifie donc que les propriétaires et les exploitants de véhicules lourds inscrits au Registre des propriétaires et des exploitants de véhicules lourds tenu par la Commission des transports du Québec, mais n'ayant aucun établissement dans la province de Québec ne pourront subir de telles inspections.

Cette réalité crée donc une certaine iniquité puisque deux personnes ayant la même qualification ne seront pas soumises au même processus d'évaluation.

L'objectif visé

Ce que vérifiera Contrôle routier Québec lors d'une inspection en entreprise au regard de l'exploitant vise à déterminer l'aptitude et le comportement des conducteurs.

Ainsi, on évaluera si les conducteurs sont titulaires d'un permis de conduire valide et de la classe appropriée et s'ils respectent, notamment, les obligations relatives aux heures de conduite et de repos ou encore les obligations relatives à la ronde de sécurité.

À titre de propriétaire, comme on le sait, les obligations du propriétaire de véhicules lourds sont en lien avec l'entretien des véhicules lourds.

Aussi, lors d'une inspection en entreprise, Contrôle routier Québec cherchera à savoir, notamment, si les obligations relatives à l'entretien des véhicules lourds sont respectées.

L'entreprise ayant plus d'un établissement

Lorsqu'un propriétaire ou un exploitant de véhicules lourds conserve des dossiers dans plus d'un établissement au Québec, l'inspection en entreprise peut être effectuée dans un ou plusieurs de ces établissements dans la mesure où cette inspection permet de contrôler les objectifs mentionnés ci-dessus et si l'échantillonnage prévu à la Politique d'évaluation des propriétaires et des exploitants de véhicules lourds est respecté.



Les méthodes d'échantillonnage

L'échantillonnage vise à déterminer le nombre de dossiers conducteurs ou le nombre de dossiers véhicules que Contrôle routier Québec doit vérifier lors d'une inspection en entreprise pour que celle-ci soit considérée aux fins de la Politique d'évaluation des propriétaires et des exploitants de véhicules lourds.

Ce nombre est déterminé selon une méthode que l'on retrouve à la Politique d'évaluation des propriétaires et exploitants de véhicules lourds.

Une fois la taille de l'échantillon déterminée, le contrôleur routier doit choisir, au hasard, le nombre de dossiers équivalant à la taille de l'échantillon¹.

Il y aura échec à une inspection en entreprise, sans qu'il ne soit nécessaire de procéder à une inspection formelle, du simple fait qu'un certain nombre de dossiers de conducteurs ou de dossiers de véhicules lourds seront absents au moment de l'inspection.

Le résultat de l'inspection

Afin de déterminer si l'inspection en entreprise est réussie ou est un échec, il faut regarder si, en fonction de la taille de l'échantillon, le nombre de points perdu dépasse ce qui est prévu par la Politique d'évaluation des propriétaires et des exploitants de véhicules lourds.

Les conséquences d'un échec

Un échec lors d'une inspection en entreprise peut avoir une incidence sur l'identification des propriétaires et des exploitants de véhicules lourds dont le comportement présente un risque.

Ainsi, un échec lors d'une inspection en entreprise amènera une intervention immédiate de la Société de l'assurance automobile du Québec, laquelle variera en fonction du niveau d'atteinte des seuils qu'on retrouvera au dossier du propriétaire et exploitant de véhicules lourds.

Ainsi, dans un premier temps, la Société de l'assurance automobile du Québec transmettra une lettre au propriétaire ou à l'exploitant de véhicules lourds concerné afin de l'aviser de l'échec lors d'une inspection en entreprise.

Cet échec entraînera la transmission du dossier du propriétaire et exploitant de véhicules lourds concerné à la Commission des transports du Québec dans les situations suivantes :

- un échec lors d'une inspection en entreprise sous le volet « propriétaire » et une défectuosité mécanique critique à l'intérieur d'une période d'un an ou moins;
- un échec lors d'une inspection en entreprise sous le volet « propriétaire » et l'atteinte de 75 % du seuil applicable à la zone de comportement « sécurité des véhicules » à l'intérieur d'une période d'un an ou moins;
- deux échecs lors d'une inspection en entreprise sous le volet « propriétaire » à l'intérieur d'une période de deux ans ou moins.

Au niveau de l'exploitant, il y aura transfert du dossier à la Commission des transports du Québec lors de l'une ou l'autre des situations suivantes :

- un échec lors d'une inspection en entreprise sous le volet « exploitant » et un événement critique non lié à la capacité de conduite affaiblie par l'alcool à l'intérieur d'une période d'un an ou moins;
- un échec lors d'une inspection en entreprise sous le volet « exploitant » et l'atteinte de 75 % de l'un ou l'autre des seuils applicables dans les zones de comportement du volet « exploitant » à l'intérieur d'une période d'un an ou moins;
- deux échecs lors d'une inspection en entreprise sous le volet « exploitant » à l'intérieur d'une période de deux ans ou moins;
- un échec lors d'une inspection en entreprise sous le volet « exploitant » et un événement critique lié à la capacité de conduite affaiblie par l'alcool a eu lieu il y a deux ans ou moins. ►



¹ Il arrive toutefois que les contrôleurs routiers ne choisissent pas les dossiers au hasard, contrairement à l'esprit de la Politique d'évaluation des propriétaires et des exploitants de véhicules lourds. Dans ce contexte, tout échec à une inspection en entreprise devrait être contestée, les règles du jeu étant ainsi faussées.

L'impact du processus pénal sur le résultat de l'inspection

Une infraction constatée lors d'une inspection en entreprise ne servira qu'aux fins de déterminer si cette inspection est réussie ou non.

En ce sens, cette infraction ne fera pas partie du processus d'évaluation continue du propriétaire ou de l'exploitant.

Toutefois, les infractions constatées feront généralement l'objet d'un constat d'infraction.

En conséquence, les résultats d'une inspection en entreprise peuvent être modifiés en fonction du résultat de la contestation de ces constats d'infraction dans le cadre du processus judiciaire.

Ainsi, tout constat d'infraction qui ferait l'objet d'un retrait ou d'un acquittement verrait, dès lors, sa pondération passer à zéro et le résultat de l'inspection en entreprise sera ainsi corrigé.

Dans ce contexte, il est possible qu'une inspection en entreprise ait pu, pour une période donnée, être considérée comme un échec et qu'elle devienne, à la suite du processus judiciaire, une inspection réussie.

Lorsque cette situation se produit, la Société de l'assurance automobile du Québec réajuste donc les résultats obtenus et les indique au dossier du propriétaire et exploitant de véhicules lourds du propriétaire ou de l'exploitant concerné. Elle en informe également la Commission des transports du Québec, si le dossier du propriétaire ou de l'exploitant concerné avait fait l'objet d'un transfert auprès de cet organisme.

Mais à quoi bon vivre tout ce stress. Pour l'éviter, il n'y a qu'une seule recette!

Et c'est d'avoir des dossiers en ordre et de gérer ses obligations en continu.

Lorsque c'est le cas, vous êtes presque heureux de répondre quand le téléphone sonne!! ■

LÀ OÙ VOUS ÊTES. MD

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

Me François Rouette | Me Stéphane Lamarre | Me Benoît Groleau
514 393-4580 | 418 522-4580 | clcw.ca

MONTRÉAL QUÉBEC SAGUENAY SHERBROOKE DRUMMONDVILLE RIMOUSKI ROUYN-NORANDA SAINT-GEORGES VAL-D'OR ALMA SEPT-ÎLES RIVIÈRE-DU-LOUP AMOS SAINT-FÉLIXEN ROBERVAL PLESSISVILLE AMQUI



Grands Prix santé et sécurité du travail –

Les Autobus Baillargeon (1976) ltée finaliste



En octobre dernier, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNEST) a honoré des

entreprises de la région de Longueuil lors de la remise des Grands Prix santé et sécurité du travail. Ces prix sont remis aux entreprises qui ont su se distinguer par leurs idées novatrices consacrées à la mise en œuvre des projets tangibles ou de démarches proactives visant à prévenir les accidents et à sauver des vies.

Parmi les finalistes, on retrouve un membre de longue date de la Fédération des transporteurs par autobus, soit *Les Autobus Baillargeon (1976) ltée*. L'entreprise de Madame Jacynthe Ménard se retrouve dans ce groupe sélect grâce à la mise en place d'une logistique de déneigement des véhicules scolaires impliquant une équipe de conducteurs volontaires, mais surtout par la création d'une plateforme sécuritaire dotée d'un garde-corps, aménagée sur un conteneur afin de déneiger efficacement les toits des autobus.

Félicitations à *Autobus Baillargeon (1976) ltée* et ses employés qui ont su innover et mobiliser ses troupes autour d'un projet structurant et sécuritaire.



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



La conduite *préventive*



Guy Godin, conseiller en prévention - Via Prévention

Un conducteur prévoyant essaie de reconnaître les situations potentiellement dangereuses suffisamment à l'avance pour permettre une manœuvre sécuritaire afin d'éviter les accidents. Ainsi, il n'oublie pas que les autres



utilisateurs du réseau routier (conducteurs, chauffeurs, motocyclistes, cyclistes ou piétons) peuvent commettre des erreurs, il demeure alerte au cas où ces erreurs surviendraient et voit plus loin que devant lui pour anticiper les dangers potentiels. Tout conducteur doit apprendre à reconnaître les situations de conduite potentiellement dangereuses et ajuster sa vitesse, le positionnement du véhicule et son niveau d'attention pour être en mesure de manœuvrer en toute sécurité dans le cas où une situation potentiellement dangereuse se présenterait. Ces éléments de base de la conduite préventive sont enseignés depuis des décennies et chacun d'entre nous en a au moins entendu parler. Et tout cela est juste et bon!

Mais il y a des éléments essentiels que tous devraient connaître et appliquer pour éviter d'être victimes de la négligence, de l'étourderie et du manque de respect des

autres utilisateurs de la route. Ces éléments décrivent un état d'esprit permettant d'être constamment en alerte et de pouvoir réagir lorsque survient un imprévu.

Créer un espace sécuritaire

Tout le monde comprend l'importance de ne pas suivre le véhicule qui nous précède de trop près. Mais il faut aussi s'assurer de ne pas être suivi de trop près afin d'éviter de se faire tamponner par l'arrière en cas de freinage d'urgence. Il y a encore des gens qui insistent pour suivre de trop près et il y en aura toujours! Si cela vous arrive, laissez-les simplement passer. Assurez-vous également de ne pas être coincé latéralement par les autres véhicules. Gardez-vous toujours un espace permettant de vous dérober en cas d'urgence.

Voir et être vu

Il va sans dire, mais c'est mieux en le disant, qu'il est essentiel de toujours avoir une vision périphérique de la route. En hiver, cela veut dire que toutes les vitres du véhicule doivent être dégagées de neige et de glace. Prévoyez du temps pour nettoyer les phares et les feux et n'hésitez jamais à les allumer quand la situation l'exige. Arrangez-vous pour toujours voir loin devant vous lorsque vous êtes au volant. Si un gros véhicule vous précède et vous bloque la vue, ralentissant ainsi votre temps de réaction en cas de situation d'urgence, positionnez-vous devant lui ou laissez-le prendre de la distance.

Ne jamais faire confiance

Tout pilote automobile professionnel vous dira qu'il se sent plus en sécurité sur une piste de course que sur la route, car les comportements des autres pilotes sont prévisibles. Il en va tout autrement sur le réseau routier,

car les comportements des utilisateurs de la route sont imprévisibles. Dans cette optique, il est préférable de toujours conduire en étant constamment sur ses gardes et en se disant que le prochain conducteur, ou ce piéton, ou ce cycliste ou motocycliste rencontré effectuera une fausse manœuvre, un dérapage, traversera la route dans un endroit inapproprié, coupera le chemin ou freinera brusquement. Sans être parano, tentez de prévoir ce qui pourrait se passer en tout temps.

Ne vous entêtez pas à toujours avoir raison. Il est toujours plus sage et prudent de céder le passage à un conducteur qui a une attitude impatiente, même s'il n'a pas la priorité de passage. Trop souvent les accidents sont causés par des gens qui étaient dans leurs droits.

S'adapter aux conditions

Même si les limites de vitesse affichées permettent, par exemple de rouler à 100 km/h, ce n'est pas toujours raisonnable. Les conditions météo, comme la pluie, la neige ou la glace affectent l'environnement sur lequel vous vous déplacez. Gérez votre vitesse en fonction des conditions d'adhérence de la chaussée et non pas en

fonction des limites de vitesse. Si la visibilité est réduite, la chaussée glissante ou la fatigue plus grande que d'habitude, réduisez votre vitesse ou immobilisez-vous dans un endroit sécuritaire pour vous reposer ou simplement attendre que les conditions s'améliorent.

Rien ne sert de vouloir jouer les héros!

Pour résumer, la conduite préventive, c'est clair comme bonjour. Adaptez votre conduite à votre type de véhicule, aux conditions routières et en vous rappelant que les autres utilisateurs de la route peuvent à tout moment commettre des erreurs. Conduire en anticipant les imprévus tout en ayant une bonne visibilité et un espace vital autour de son véhicule réduit les risques d'accident.

**Ne faites pas partie
des statistiques d'accident! ■**

**FÉDÉRATION
DES TRANSPORTEURS
PAR AUTOBUS**

**Pense
à ta
sécurité**

**Maintenant
disponible**

Pour commander
www.federationautobus.com
courrier@federationautobus.com
ou 418 476-8181 • 1 844 476-8181

**ZÉRO
écolier
à bord**

5^e **COLLOQUE**
DES CONDUCTEURS
D'AUTOBUS PROFESSIONNELS

MERCREDI 5 AVRIL 2017
de 8 h à 16 h

CENTRE DE FORMATION EN
TRANSPORT DE CHARLESBOURG

 **RÉSERVEZ VOTRE**
PLACE DÈS MAINTENANT

Faites vite, les places sont limitées.

POUR INFORMATION
ET INSCRIPTION

www.federationautobus.com
418 476-8181

Au plaisir de vous y rencontrer!



La campagne de sécurité M'as-tu vu? 2017



La 29^e campagne de sécurité en transport scolaire se tiendra du 30 janvier au 10 février 2017. Suite au succès lors de la dernière édition, cette vaste campagne de sensibilisation sera de nouveau lancée par des grandes marches auxquelles prendront part des centaines d'écoliers à travers la province.

La sécurité des élèves transportés quotidiennement représente une valeur intrinsèque des membres transporteurs de la Fédération. C'est pourquoi, depuis les 29 dernières années, qu'ils organisent cette campagne provinciale afin de rappeler à tous les usagers de la route l'importance de redoubler de prudence en présence d'autobus scolaire.

Durant les 10 jours de la campagne M'as-tu vu?, les automobilistes et les parents d'élèves seront sensibilisés à travers différents événements ponctuels dans les zones scolaires, et ce, dans plusieurs régions du Québec. Des milliers d'écoliers seront également visés par le biais d'activités éducatives mesurant leur connaissance quant aux règles de sécurité à suivre lorsque l'on se trouve en présence d'un autobus scolaire.

De nouvelles initiatives seront mises de l'avant pour rejoindre les jeunes conducteurs afin de leur rappeler l'importance de conduire de manière sécuritaire lorsqu'ils sont à proximité d'un autobus scolaire. Une campagne impliquant de jeunes influenceurs/blogueurs sera diffusée sur YouTube à compter du 30 janvier. On parlera également de la campagne sur des blogues animés par des mères de famille qui pourront discuter de sécurité avec leurs enfants.

Pour assurer le succès de cette campagne annuelle de sécurité, la Fédération des transporteurs par autobus reçoit l'appui financier des ministères des Transports, de la Mobilité durable et de l'Électrification des transports, de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, de la Société de l'assurance automobile, d'Intact Assurance, de Girardin inc., de la société d'avocats Cain Lamarre et de la Fédération des commissions scolaires du Québec. Enfin, le CAA-Québec, les commissions scolaires, les conseils d'établissements scolaires et les corps policiers appuient la campagne et y participent activement. ■



PRÉVOYEZ-VOUS ÊTRE AU CONGRÈS de la Fédération des transporteurs par autobus?

*Réservez dès aujourd'hui **votre hébergement** pour obtenir le type de chambre désiré.*

TOURNOI DE GOLF TOUR CYCLISTE CONGRÈS ANNUEL

29 • 30 juin • 1^{er} juillet 2017
Château Mont-Sainte-Anne
Beaupré

FÉDÉRATION
DES TRANSPORTEURS
PAR AUTOBUS



MODE DE RÉSERVATION POUR L'HÉBERGEMENT

PAR INTERNET:

<http://search.iqrez.com/reservations/chateaumont-ste-anne/>

Sélectionnez vos dates de séjour et utilisez le **code 1917** pour identifier l'événement.

PAR TÉLÉPHONE:

Communiquez avec l'hôtel par téléphone au numéro suivant: **1-866-900-5211** et mentionnez que vous venez pour le congrès de la Fédération des transporteurs par autobus.

Pour connaître le descriptif de chaque type de chambre, veuillez consulter le site Internet de l'hôtel au **www.chateaumontsainteanne.com**



Maintien de l'équité salariale

Les effets de la décision de la Cour d'appel

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

Le contexte

Les articles 40 à 43 de la Loi sur l'équité salariale traitent des obligations de l'employeur et du syndicat, une fois le programme d'équité salariale mis en place, d'assurer le maintien de l'équité salariale lorsque des changements significatifs surviennent, comme, par exemple, la création ou l'abolition d'une ou plusieurs catégories d'emplois des modifications aux exigences requises pour les emplois existants, les négociations ou le renouvellement d'une convention collective, des modifications aux structures juridiques de l'entreprise, etc. Le législateur a introduit en 2009 de nouvelles exigences pour assurer le maintien de l'équité salariale. La principale modification à la loi consiste à l'obligation faite à tous les employeurs assujettis à réaliser le maintien de l'équité salariale tous les cinq (5) ans. On a donc substitué à une obligation vague de maintien en continu et à un mécanisme inefficace de plaintes, une obligation proactive faite aux entreprises de procéder à un examen périodique du dossier à tous les cinq (5) ans.

L'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), organisation syndicale qui représente environ 30 000 salariés, diplômés universitaire et collégial, répartis dans plus de 105 établissements du réseau public de la santé et des services sociaux, le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ), qui représente plus de 43 000 fonctionnaires à l'emploi du Gouvernement du Québec et la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), représentant plus de 58 000 infirmiers (ères), infirmiers (ères) auxiliaires et autres professionnels en soins cardiorespiratoires, le Syndicat des employés (es) de l'Université de Montréal, le Conseil provincial du soutien scolaire (SCFP-FTQ), le SEEPB (CTC-FTQ) s.l. 578 et le Syndicat québécois

des employées et employés de service, s.l. 298 (FTQ) ont demandé à la Cour supérieure de déclarer plusieurs articles de la Loi sur l'équité salariale, inapplicables, inconstitutionnels, invalides, inopérants et ultravires en regard de la Charte canadienne des droits et libertés de la personne. Les requérants visent les articles portant sur le maintien de l'équité salariale, soit les articles 14, 23, 35, 36, 40, 44, 52 à 54 et 56. Selon les requérants, ces articles violent les dispositions de la Charte canadienne des droits et libertés, plus particulièrement, les articles 10, 15, 16, 19 et 52, qui traitent notamment de la discrimination dans l'emploi et le salaire, et garantissent les droits et libertés qui y sont énoncés également aux hommes et aux femmes.

Décision de la Cour supérieure sur les conclusions recherchées

Les auteurs québécois reconnaissent que le droit à l'égalité et le droit à l'équité salariale font partie des droits fondamentaux reconnus par la Charte québécoise des droits et libertés de la personne.

Le juge Édouard Martin, de la Cour supérieure du Québec, a accueilli en partie les conclusions recherchées par les parties demandresses, dans un jugement rendu le 27 janvier 2014. Ainsi, la Cour a statué que les articles 76.3 et 76.5 de la Loi sur l'équité salariale laissent persister des relents de discrimination systémique que ladite loi devrait éliminer. Cet état de fait heurte les droits sociaux considérés comme fondamentaux, même si les amendements de 2009 ont amélioré la situation d'individus ou de groupes défavorisés au sens de l'article 15, paragraphe 2 de la Charte canadienne. Ce fait n'empêche pas de constater l'inconstitutionnalité d'une disposition précise. L'application de l'article 49 de la loi modificative de 2009 a pu, selon la Cour, causer des pertes de droits et donner lieu à des situations absurdes. ►

Celles-ci sont peut-être corrigibles. La Cour ne peut cependant déclarer discriminatoires les ajustements salariaux et le programme d'équité salariale établis selon la loi. Même si la Cour déclarait l'article 49 de la loi inapplicable, une telle conclusion n'aurait aucun effet pratique. On ne peut effacer le passé. Les conclusions formulées par les demandresses concernant les articles 49, 52 à 52 et 56 de la loi modificative sont rejetées.

Après avoir déclarés invalides, inapplicables et inopérants et sans effet les articles 76.3 et 76.5 de la Loi sur l'équité salariale relatifs au maintien de l'équité salariale (affichage des résultats, délais de contestation et date d'application des ajustements salariaux), le juge Martin a suspendu sa décision pour un an ou jusqu'à la date où le législateur remédiera à la situation, selon la date la plus hâtive de ces deux possibilités.

Notes explicatives

Les intimés contestent la validité constitutionnelle de certaines modifications apportées à la Loi sur l'équité salariale en 2009 et non des ajustements salariaux ou d'un programme d'équité salariale. Les intimés soutiennent que tout le régime portant sur le maintien de l'équité salariale doit être invalidé, puisque les nouvelles dispositions de la loi modificative de 2009 forment un ensemble et édictent un encadrement déficient, voire inexistant. Selon elles, la loi n'offre plus de protection contre la discrimination systémique en matière de maintien d'équité salariale, car les articles 76.1 à 76.11 ne prévoient plus de recours à cette fin. De plus, la loi modificative de 2009 nie le droit à l'équité salariale aux femmes pour la période de 2001 à 2010, ce qui implique que les dispositions transitoires de la loi modificative doivent être déclarées nulles.

Selon les requérants, l'article 49 de la loi modificative comporte deux mesures discriminatoires :

1. Chez les entreprises qui ont implanté un programme d'équité salariale avant le 12 mars 2009, l'évaluation du maintien devra avoir débuté le ou avant le 31 décembre 2010. Or, selon la loi originale, à l'article 37, il est prévu que le programme doit être implanté le ou avant le 21 novembre 2001 (on sait que la loi est entrée en vigueur le 21-11-1996). L'employeur qui s'est conformé à l'article 37 de la loi originale se trouve donc libéré de toute évaluation du maintien de l'équité salariale pendant 9 ans (soit du 21-11-2001 au 31-12-2010).
2. Le second alinéa de l'article 49 précise que les ajustements salariaux ne prennent effet qu'à compter de décembre 2010, ce qui fait perdre aux salariés des avantages auxquels ils auraient droit entre novembre 2001 et décembre 2010.

La décision de la Cour d'appel

Le Procureur général du Québec et par appel incident, les organisations syndicales intimées contestaient à la Cour d'appel le jugement rendu par la Cour supérieure le 22 janvier 2014 et ce, eu égard aux conclusions recherchées dans le premier jugement, qui n'ont pas été retenues. Dans une décision rendue le 12 octobre 2016, les juges Rochette, Doyon et Gagnon de la Cour d'appel du Québec, ont confirmé que les employeurs doivent évaluer le maintien de l'équité salariale selon les délais périodiques prévus à la Loi sur l'équité salariale, soit à tous les 5 ans. La Cour a rejeté l'appel du Procureur général du Québec. La Cour a déclaré invalides les dispositions de la loi qui concernent l'absence de rétroactivité des ajustements salariaux déterminés lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale et de l'affichage des résultats. La Cour d'appel a accordé un délai maximum de 12 mois au législateur pour apporter les correctifs jugés nécessaires. Les juges Rochette, Doyon et Gagnon ont confirmé la décision de la Cour supérieure, à savoir que les articles 76.3 et 76.5 de la Loi sur l'équité salariale contreviennent à l'article 15 paragraphe 1 de la Charte canadienne.

Conclusion

Suite à ce jugement de la Cour d'appel du 12 octobre 2016, le Procureur général du Québec a déposé une demande de permission d'appel à la Cour suprême du Canada. Le dossier est donc loin d'être clos. En attendant le jugement final de la Cour suprême du Canada, la Loi sur l'équité salariale telle qu'elle existe depuis le 28 mai 2009, continue de s'appliquer, ce qui signifie que les droits des salariés et les obligations des employeurs découlant de l'application de la loi demeurent inchangés.

Références

- Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et als c. Procureur général du Québec et Conseil du trésor et Commission de l'équité salariale, Cour supérieure, 2014 QCCS 149, Juge Édouard Martin, 22 janvier 2014.
- Procureur général du Québec appelante intimée incidente-Défenderesse/intimée c. Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et als et intimés appelants incidents-requérants et Conseil du trésor et Commission de l'équité salariale-mis en cause, Cour d'appel, 2016 QCCA 1659, Juges Rochette, Doyon et Gagnon, 12 octobre 2016. ■



La sécurité, c'est un enjeu qui nous transporte.

Chez Intact Assurance, nous sommes fiers de faire un bout de chemin avec la Fédération des transporteurs par autobus qui fait, entre autres, la promotion de la sécurité des gens. Car, selon nous, l'assurance s'intéresse d'abord aux personnes, tous spécialement à celles qui incarnent notre avenir.

intact.ca

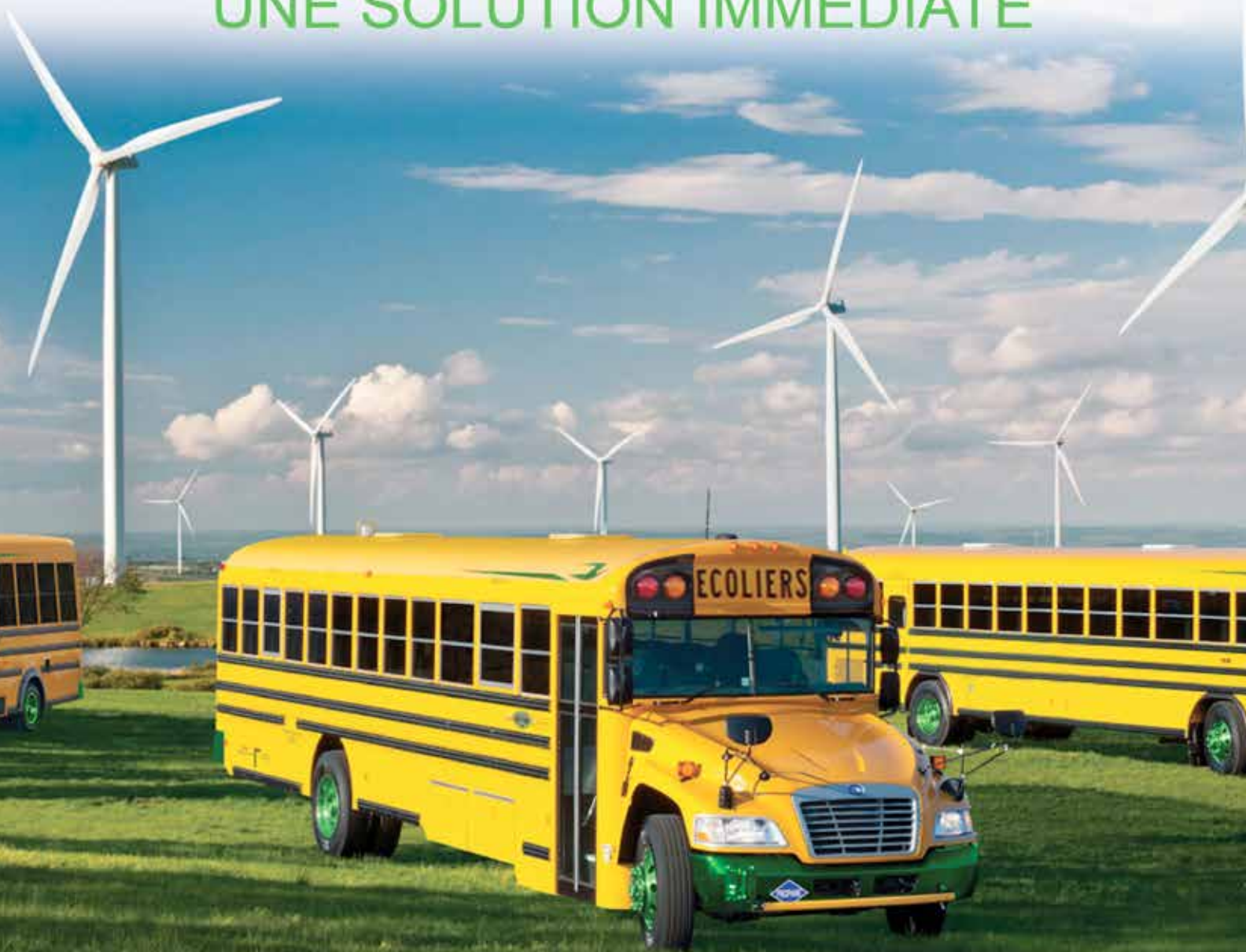
AUTO • HABITATION • ENTREPRISES



Repartez du bon pied.

PROPANE

UNE SOLUTION IMMÉDIATE



PROFITEZ DÈS MAINTENANT DE LA BONNE TECHNOLOGIE

GIRARDIN
BLUE BIRD

ROUSH
CLEAN TECH

girardinbluebird.com