

# LE *TRANSPORTEUR*

Magazine de la Fédération des transporteurs par autobus

Hiver 2020

## LE TRANSPORT PAR AUTOBUS À L'ÈRE NUMÉRIQUE

**LE DISPOSITIF DE  
CONSIGNATION  
ÉLECTRONIQUE**

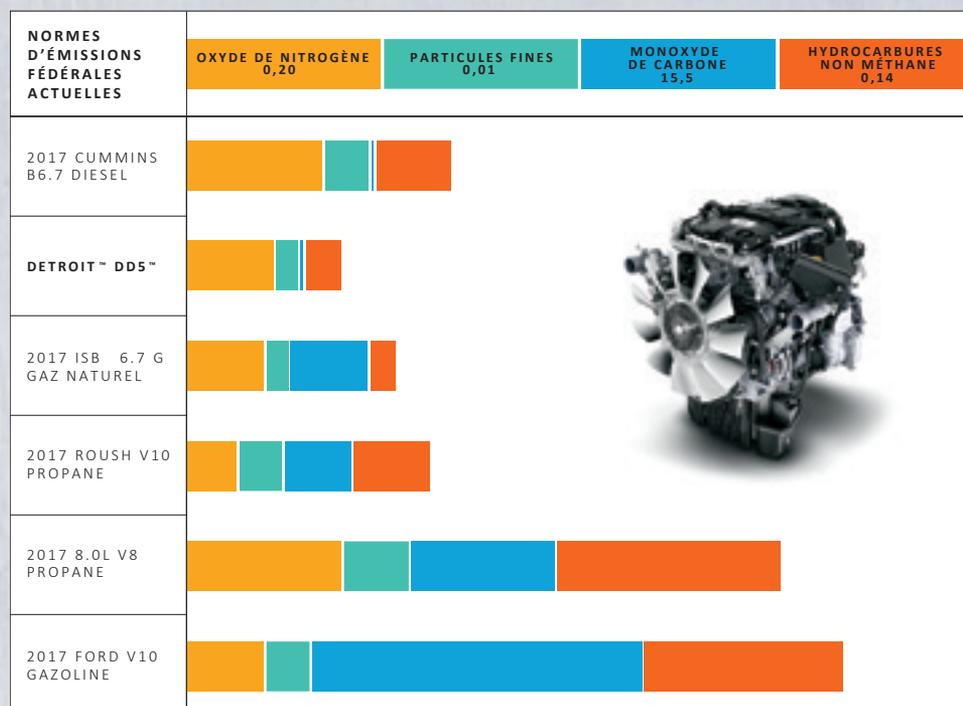
**RONDE DE SÉCURITÉ:  
UN ENVIRONNEMENT  
SANS PAPIER**

**LES DISTRACTIONS  
AU VOLANT**

# Le DD5/DD8, Plus vert qu'un pare-chocs vert



Aucun autre **moteur** de sa catégorie ne rencontre et ne **surpasse** autant les **normes de l'EPA**. Il est le champion du minimum d'émissions de matières polluantes dans l'environnement.



Référence : Thomas Built Buses

Source : Données compilées par l'EPA  
www.epa.gov

## Le DD5/DD8, le meilleur choix pour le respect de l'environnement !

**Pourquoi qu'un produit  
signé DAIMLER  
est un choix judicieux :**

### AVANTAGES DU MOTEUR DU DD5/DD8

- Le moteur DD5/DD8, le plus avancé technologiquement et offrant la meilleure économie de carburant de l'industrie.
- La meilleure garantie moteur de l'industrie 7 ans/240 000 km.
- La meilleure garantie sur le système anti-pollution 7 ans/240 000 km.
- Aucun frais pour 5 ans pour le technicien virtuel de DÉTROIT en connexion constante avec votre moteur.
- L'empreinte de carbone (CO2) d'un moteur DD5/DD8 est la plus basse sur la durée de vie utile d'un autobus scolaire.
- Le diesel est le plus économique tout carburant confondu.
- La valeur de revente d'un véhicule muni d'un moteur diesel est supérieure aux autres types de carburant.

**Visitez notre site Internet  
pour plus d'informations.**

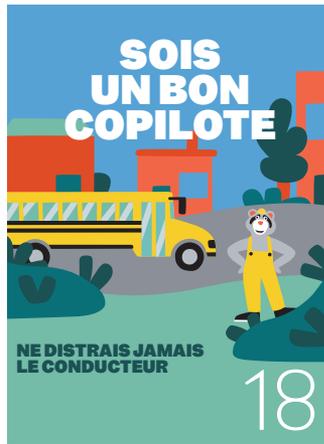
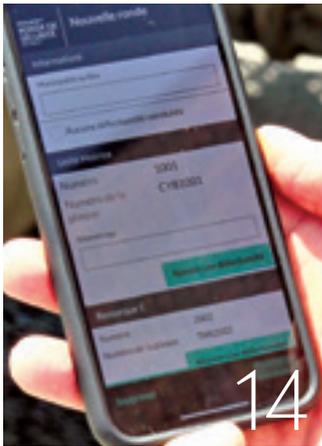
Sortie 175, Route Transcanadienne  
2275, Canadien  
Drummondville (Québec) J2C 7V9  
Tél. : (819) 474-2700  
Sans frais : 1 800 567-0971

info@autobusthomas.com

autobusthomas.com



**Chef de file en solutions** de transport de personnes



**5**

Mot du président du conseil d'administration

**8**

Éditorial

**11**

Le Dispositif de Consignation Électronique, bien plus qu'un simple outil de conformité.

**14**

Un environnement sans papier : la solution aux enjeux relatifs à la ronde de sécurité exigée par la SAAQ

**18**

Campagne de sécurité M'as-tu vu ? 2020

**20**

Le Code canadien du travail fait peau neuve

**26**

Une cote portant la mention « conditionnel ». Ça peut être lourd à porter !

**31**

Les distractions au volant

**34**

Fondation des transporteurs par autobus

Le Transporteur est une publication de la Fédération des transporteurs par autobus. Elle est tirée à 1200 exemplaires et distribuée gratuitement trois fois par année.

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

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

#### Fédération des transporteurs par autobus

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

#### Rédaction

Martin Bureau

#### Publicité

Julie Blanchet

#### Collaborateurs

Guy Godin  
Michel Laberge  
Me Stéphane Lamarre  
Jean-François Maheux

#### Conception graphique

Marie-Claude Bélanger

#### Impression

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



# TOUJOURS LÀ POUR VOUS

IC AVEC MOTEUR  
CUMMINS B6.7  
SPÉCIFICATIONS IC  
ET CUMMINS B6.7

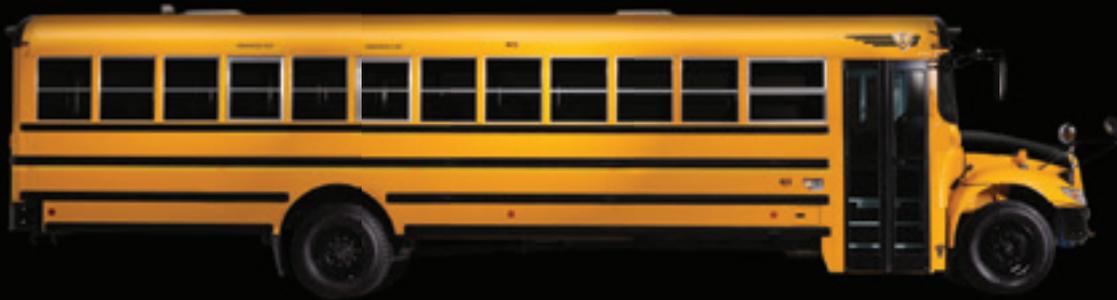
- Puissance : 200-260 HP
- Torque : 520-660 lb-pi
- Allison : 2500 PTS
- Allison : 3000 PTS
- Capacité : 36-72 passagers

IC AVEC MOTEUR PSI  
À ESSENCE

- Puissance : 265 HP
- Torque : 548 lb-pi
- Allison : 2500 PTS
- 8,8 L

IC AVEC MOTEUR  
AU PROPANE

- Puissance : 270 HP
- Torque : 565 lb-pi
- Allison 2500 PTS
- 8,8 L



**Autobus Leeds Transit**

NOUS JOINDRE

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

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

REPRÉSENTANTS

**Scott Kessler**  
514 972-3600  
[scott.kessler@leedstransit.com](mailto:scott.kessler@leedstransit.com)

**Jean-Francois Audet**  
418 572-4283  
[jfaudet@leedstransit.com](mailto:jfaudet@leedstransit.com)



## STÉPHANE LEFEBVRE

# Le projet de loi 40, peu ou pas de répercussion sur notre industrie

En février dernier, le gouvernement a adopté le projet de loi 40, loi qui transforme les commissions scolaires en centres de services. Bien que ce projet de loi modifie plus de 300 articles, rien ne touche le transport scolaire spécifiquement, du moins jusqu'à maintenant.

Lors des consultations, la Fédération a eu l'occasion de partager plusieurs préoccupations en commission parlementaire. Parmi celles-ci, la continuité des contrats en vigueur. Nous avons fait valoir que pour une grande majorité des entreprises, ces contrats étaient leur raison d'être et qu'elles faisaient l'objet d'une dépendance économique, car leur source de revenus provient essentiellement de contrats de transport scolaire octroyés par une commission scolaire.

Autre préoccupation soulevée lors de notre présentation touchait la représentativité des transporteurs scolaires dans une nouvelle structure où les conseils d'administration des centres de services seront composés majoritairement de parents bénévoles. Chaque conseil d'administration sera supporté par des comités consultatifs, dont un spécifique au transport scolaire. Nous avons donc proposé que soit intégré à ces comités, un représentant des transporteurs scolaires, et ce, au même titre que les organismes publics de transport en commun. Nous croyons que le niveau de connaissance du transport scolaire en serait bonifié et qu'un transporteur serait la personne la plus apte à donner son avis sur la planification, la coordination et l'administration du transport des élèves.

Nous avons également inclus dans notre mémoire une recommandation en lien avec la pénurie de main-d'œuvre et les garanties d'exécution. Cette crise amène son lot de défis pour les transporteurs afin que tous les circuits soient effectués adéquatement. Nous avons recommandé d'inclure le manque d'effectif comme nouvelle exclusion d'application de la garantie d'exécution au même titre qu'une grève ou un lock-out. ►

# ON TRAVAILLE FORT. ON VOIT LOIN.

On bâtit le futur fondé sur nos traditions, sans compromis de sécurité, fiabilité et prospérité. Avoir la force de choisir ce qu'il y a de mieux.

Pour nous. Pour nos enfants. Pour la planète.



Le nouvel autobus Blue Bird Vision, TX4 et minibus Micro Bird propulsés à l'électricité, c'est ça l'intelligence d'être branché.

Soyez branché dès maintenant

**GIRARDIN**  
 **BLUE BIRD**

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**



Nous avons eu l'occasion de rencontrer le ministre de l'Éducation et son personnel à plusieurs reprises. Ils nous ont rassuré que les contrats seraient respectés jusqu'à leur échéance et qu'il n'y aurait pas de changement dans les opérations courantes du transport scolaire. Quant à nos recommandations, nous attendons la publication du projet de règlement afin de voir si elles ont été prises en compte. Nous aurons l'opportunité de commenter au besoin.

En résumé, considérant ce que nous savons de ce projet de loi, nous évaluons pour l'instant qu'il aura peu d'impact sur nos opérations, du moins jusqu'à la prochaine négociation de nos contrats. À ce sujet, le conseil d'administration et notre Fédération entameront, dans les prochains mois, les discussions quant au prochain renouvellement.

D'autre part, comme je l'ai mentionné précédemment, les difficultés de recrutement de la main-d'œuvre et la mise en valeur de la profession de conducteur continuent de faire partie de nos préoccupations. Je vous invite à suivre attentivement les communications faites par la Fédération relativement aux outils et programmes qui ont été ou qui seront développés pour orienter vos actions dans la recherche d'une nouvelle main-d'œuvre. ■



LUC LAFRANCE

## « Pénurie de main-d'œuvre, la Fédération en mode séduction »

L'industrie du transport par autobus ne fait pas exception aux autres secteurs d'activités, elle vit des moments difficiles, tant en matière de recrutement qu'en matière de rétention de son personnel. Que ce soit pour des postes de conducteurs, répartiteurs ou mécaniciens, ce sont tous des postes de travail où il y a un manque criant de candidats et candidates.

De plus, selon un sondage effectué par la FTA auprès de ses membres, le taux de roulement du personnel serait actuellement à 12 % et les besoins de nouveaux conducteurs pour les trois prochaines années sont évalués approximativement à 5 500 !

À la lumière de ces chiffres, nous sommes très loin du rééquilibrage entre les besoins en main-d'œuvre et les candidats, candidates disponibles. Afin d'aider l'industrie des transporteurs par autobus dans sa quête de nouveaux employés, la FTA a décidé de lancer une campagne de promotion des métiers de conducteurs, de répartiteurs et de mécaniciens. Plusieurs actions seront posées au cours des prochains mois notamment une campagne publicitaire en télé et internet, qui fera la promotion des métiers disponibles dans l'industrie. Cette campagne débutera dès avril 2020 et s'échelonnera jusqu'en mars 2021.

De plus, des capsules vidéo seront produites afin de valoriser les métiers reliés à notre industrie que l'on retrouvera sur un microsite dédié qui fournira différentes informations aux futurs candidats ou candidates intéressés à postuler pour un emploi dans notre secteur d'activité.

Afin de réaliser ce projet d'envergure, la FTA a sollicité la participation de ses membres par le biais d'une cotisation spéciale qui couvrira 50 % des coûts reliés à cette opération médiatique. L'autre 50 % sera financé à même les propres fonds de la FTA.



Régulièrement, il est mentionné « qu'une association ou une fédération n'est forte que par l'appui et la participation de ses membres aux différentes démarches pour assurer la pérennité de son industrie ! »

La crise qui sévit actuellement en matière de main-d'œuvre est un bel exemple où il faut que tous les membres de la FTA s'impliquent si l'on veut la résorber.

Peu importe l'envergure de l'entreprise, la région où elle opère, vous êtes ou serez tous confrontés à un problème de pénurie de main-d'œuvre. Le milieu scolaire et la population en général ne toléreront pas que le service de qualité que vous avez développé au fil des ans soit compromis à cause d'un manque de main-d'œuvre.

Dans un autre ordre d'idée, la FTA demeure en contact avec le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur suite aux travaux du comité de réflexion sur les enjeux de main-d'œuvre dans l'industrie du transport scolaire.

Nous espérons que le ministère donnera suite aux recommandations et mettra en place un programme de rétention et de recrutement de la main-d'œuvre.

Nous sommes donc en attente d'une décision du Ministre, à cet effet.



# AUTO-PROPANE : DES ÉCONOMIES POUR VOUS

## AVANTAGES AUTO-PROPANE



**30 à 40 %  
d'économies**  
annuelles comparativement  
aux moteurs à essence



**+ de 25 %  
de réduction**  
des émissions de gaz  
à effet de serre

## AVANTAGES ÉNERGIES SONIC

**85 points  
de service :**

vaste distribution et approvisionnement  
à la carte partout au Québec



**Là où vous  
en avez besoin :**

installation de réservoirs  
d'approvisionnement à votre établissement

VOTRE PARTENAIRE ET SES AFFILIÉS :



Énergies Sonic, c'est aussi une offre complète

DIESELS ■ BIOLUBRIFIANTS ■ ESSENCE ■ PROPANE  
ÉQUIPEMENTS ■ FED ■ LUBRIFIANTS ■ MAZOUT ■ CARDLOCK

► Contactez nos experts pour en savoir plus!

1800 207-6642

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



# Le Dispositif de Consignation Électronique,

bien plus qu'un simple outil de conformité.

**JEAN-FRANÇOIS MAHEUX**, ing. Président de INGTECH

Dans l'esprit de plusieurs transporteurs, le Dispositif de Consignation Électronique (DCE) est considéré comme étant un simple outil de conformité. Cette perception néglige l'immense impact que l'implémentation d'un DCE, ainsi que son intégration à vos autres systèmes, peuvent avoir sur l'amélioration de vos opérations. Que vous soyez soumis au nouveau règlement de Transports Canada ou non, le DCE demeure un outil incontournable pour tout transporteur cherchant à évoluer vers une gestion automatisée et optimisée.

Dans le but de présenter les bénéfices du DCE et d'élaborer sur son implémentation, l'article suivant vous aidera à :

1. Identifier les avantages de l'intégration d'un DCE;
2. Réussir votre transition au DCE;
3. Identifier un partenaire plutôt qu'un fournisseur de DCE;
4. Comprendre comment rentabiliser l'utilisation de votre DCE en intégrant ses données avec d'autres solutions digitales.

## Avantages d'un DCE conforme

Une étude de Transports Canada présente des bénéfices<sup>1</sup> importants liés à l'implémentation de la nouvelle norme sur les DCE. Les principaux avantages incluent :

1. Une économie de temps lors du remplissage des rapports papiers par les conducteurs.
2. Une économie de temps et d'effort pour les administrateurs grâce au transfert automatique des données.
3. Une réduction du temps d'inspection routière et d'audit grâce au DCE qui permet de rapidement identifier toutes infractions liées aux heures de service.

4. Une réduction du nombre de conducteurs hors service en raison d'infractions liées aux heures de service.
5. Une réduction des coûts liés aux logs papiers.
6. Une augmentation de la sécurité et une réduction des accidents liées à la fatigue ou aux infractions des heures de service.
7. Des routes et une industrie du transport plus sécuritaires.
8. Une meilleure qualité de vie pour les conducteurs de véhicules lourds grâce à la diminution du stress et de la fatigue.

Ces bénéfices combinés sont estimés à une valeur de 380,33 millions de dollars.

## Comment réussir votre transition au DCE

La transition au DCE comporte cinq grandes phases.

### *Phase 1: Prise de conscience et éducation (environ 1 semaine)*

Initialement, tout transporteur devra se soucier d'apprivoiser la nouvelle législation et de bien cibler les aspects de ses opérations qui devront être révisés afin de se conformer. Il est vrai que la transition au DCE est d'abord et avant tout une question de matériel et de logiciel. Par contre, le mandat engendre aussi le besoin d'implémenter plusieurs petits changements auprès de tous vos départements afin d'assurer votre conformité. Il est donc essentiel d'assurer la sensibilisation, l'éducation et la formation adéquate de vos équipes. Il est fortement suggéré d'identifier une personne ou d'établir un comité responsable de votre conformité à la norme sur les DCE. ►

<sup>1</sup> <http://gazette.gc.ca/rp-pr/p2/2019/2019-06-12/html/sor-dors165-eng.html>

### *Phase 2 : Identification de vos besoins et recherche d'un partenaire stratégique (environ 4 semaines)*

Comme mentionné précédemment, la transition au DCE présente plusieurs bénéfices en termes d'économies de temps et d'argent. Par contre, l'élaboration d'une stratégie d'implémentation axée sur la réalité et les besoins spécifiques de votre entreprise pourrait révéler des opportunités de multiplier ces bénéfices. En parallèle au développement d'une stratégie d'implémentation, il sera crucial d'identifier un partenaire adéquat (plus qu'un simple fournisseur) qui pourra non seulement vous guider lors de votre transition, mais aussi identifier et atteindre vos objectifs d'affaires.

### *Phase 3 : Mise en place (environ 4 semaines)*

Une fois votre partenaire sélectionné, prévoyez une période de quatre semaines pour l'approvisionnement de l'équipement suivi d'environ une heure par véhicule pour son installation. Il est important d'assurer que votre équipe interne soit impliquée lors du processus de mise en place afin qu'elle se familiarise bien avec l'équipement et l'installation. En parallèle, il est important d'assurer la formation de tous les utilisateurs dans le but de maintenir votre autonomie et votre contrôle opérationnel.

### *Phase 4 : Transition et ajustements (3 semaines)*

Suite à la mise en place de votre DCE, la nouvelle norme offre une période de grâce de trois semaines lors de laquelle vous serez permis d'utiliser votre DCE et vos logs papiers en parallèle. Une fois cette période terminée et l'implémentation complétée, vous aurez l'opportunité de peaufiner l'utilisation du logiciel et de communiquer avec ses utilisateurs afin de graduellement perfectionner son adoption et son utilisation. Lors de cette phase, il est primordial de mettre l'accent sur la communication et la rétroaction entre vos administrateurs et vos conducteurs afin d'assurer l'intégration complète et réussie du DCE au sein de vos opérations.

### *Phase 5 : Conformité complète et intégration (continue)*

En date du 12 juin 2021, tout transporteur concerné par la nouvelle législation devra être entièrement conforme. À ce moment, l'opportunité d'entamer une phase subséquente d'intégration et d'optimisation se présente. En effet, l'implémentation d'un DCE offre une opportunité en or aux transporteurs de migrer vers des processus de gestion de flotte optimisés par la collecte et le transfert des données. En intégrant votre solution de DCE avec vos autres outils, vous

irez au-delà d'un simple besoin de vous conformer en profitant des données véhiculaires récoltées afin de mesurer, contrôler et améliorer vos opérations.

## **Comment optimiser votre DCE en l'intégrant à vos autres solutions**

### *Éconconduite*

L'installation du module de collectes de données véhiculaires requise par un DCE offre une opportunité intéressante pour un transporteur d'avoir accès à une série de données qui peuvent peindre un excellent portrait de la performance et l'efficacité des conducteurs. En mettant ces données au service d'un programme d'écoconduite, il est possible d'améliorer la performance et la sécurité de vos conducteurs, tout en économisant de l'argent et en optimisant vos ressources de manière durable. En parallèle, il sera d'autant plus facile d'y combiner des programmes d'excellence et de performance basés sur l'analyse de la performance des conducteurs et d'un programme d'éducation et de formation.

### *Navigation*

Dans le cas où vous êtes équipé, ou désirez vous équiper, d'un système de navigation, l'intégration avec le DCE est obligatoire afin que vos conducteurs respectent les normes de sécurité et limitent leurs manipulations du logiciel lors de la conduite. Cette intégration offre aussi des bénéfices pour les réparateurs en leur permettant de modifier et partager des trajets automatiquement générés en fonction des heures de conduite et de repos des conducteurs; éliminant les risques d'infractions et le non-respect des itinéraires.

### *Ronde de sécurité (RDS)*

Tout comme la gestion des heures de services, la ronde de sécurité est encore effectuée par log papier chez plusieurs transporteurs. L'installation de l'appareil mobile du DCE vous offre la chance de faire d'une pierre deux coups en numérisant vos processus de RDS à même la plateforme du DCE. Vos administrateurs pourront ainsi bénéficier des données des rondes de sécurité en temps réel et pourront même recevoir des alertes lors de la conduite de véhicules faisant preuve de défauts.

### *Localisation automatique (AVL)*

L'intégration du DCE avec un système de localisation automatique des véhicules est assurément l'intégration la plus puissante car elle unifie deux ensembles de données essentielles; les heures de services et

la géolocalisation. En combinant ces ensembles dans une plateforme unique, vous ouvrez la porte à plusieurs autres possibilités d'intégration avec d'autres systèmes tels que votre GMAO, votre outil de répartition ou votre ERP.

### *Service de paie*

La connexion entre votre DCE et votre système de paie est probablement l'intégration la plus efficace en termes d'économies de temps et d'efforts. Le transfert automatique des données liées aux heures de service de vos conducteurs vers votre système de paie vous permettra de bénéficier de données fiables et précises tout en automatisant le processus de paie et réduisant les erreurs.

## **Questions à se poser avant de choisir un DCE**

Tous les DCE ne sont pas créés égaux et il est primordial de bien choisir un partenaire lors de votre transition au DCE. En effet, l'intégration d'un DCE performant et multifonctions peut vous permettre d'augmenter de façon significative l'efficacité et le rendement de votre entreprise. Avant de vous tourner vers un fournisseur de matériel ou un revendeur, nous vous suggérons de plutôt considérer un fournisseur expert ayant développé sa propre solution flexible et évolutive. Voici quelques questions que vous devriez vous poser lors de la recherche d'un partenaire.

### *Mon fournisseur de DCE est-il certifié ?*

Contrairement aux États-Unis, Transports Canada exige une certification des DCE par une entité indépendante. Présentement, aucun organisme n'a été officiellement identifié.

### *Ai-je un partenaire local pour m'accompagner lors de ma transition au DCE ?*

La collaboration avec un partenaire fournisseur qui vous offrira un service de support de qualité est un facteur fondamental au succès de votre transition au DCE. Vos conducteurs et administrateurs auront besoin d'être supportés lors de votre transition, autant au niveau de l'utilisation pratique de l'équipement qu'à la compréhension et l'interprétation de la nouvelle législation. Lors de votre choix de partenaire fournisseur, assurez-vous de choisir une entreprise qui démontre une expertise concrète et qui vous offrira une équipe de support francophone, dédiée et disponible 24/7.

### *Ma solution de DCE est-elle flexible, adaptée à mes besoins et évolutive ?*

Il est essentiel de s'équiper d'une solution évolutive et flexible qui pourra progresser avec votre entreprise. Plusieurs facteurs concernant l'utilisation d'un DCE sont susceptibles d'évoluer avec le temps, tels que la réglementation, vos besoins, votre écosystème digital et bien plus encore. Votre DCE et votre partenaire doivent donc pouvoir s'adapter de manière fluide et continue.

### *Mon DCE est-il facile d'utilisation ?*

La courbe d'apprentissage de vos utilisateurs peut être significativement diminuée en choisissant un DCE qui offre une expérience usager optimisée et simplifiée. La capacité aux membres de votre équipe d'appriivoiser le DCE rapidement et intuitivement réduira grandement vos chances de mauvaise utilisation, de besoin d'assistance technique et d'erreurs.

### *Mon DCE est-il flexible et peut-il être intégré avec mes autres logiciels et équipements ?*

Il est fort probable que la majorité des transporteurs soient déjà équipés de logiciels permettant la gestion de différentes facettes de leurs opérations comme un système de paie ou un logiciel de gestion de l'entretien. L'intégration d'un DCE offre donc une riche opportunité d'unifier vos systèmes et vos opérations en mettant chacune de vos solutions au service des autres. Choisissez donc un fournisseur qui vous offre un DCE qui peut être facilement intégré et adapté à votre écosystème actuel et vous permettre de continuer d'évoluer.

### *Mon fournisseur de DCE offre-t-il d'autres solutions connexes ?*

Afin de profiter de l'opportunité d'unifier vos outils et vos processus avec votre nouveau DCE, il serait idéal de collaborer avec un partenaire qui offre une suite de solutions connexes et intégrées au DCE comme la RDS, l'écoconduite, l'AVL, la navigation, la messagerie et les rapports IFTA. Ainsi, vous pourrez compléter votre écosystème digital de façon efficace et connectée. ■



## Un environnement sans papier: la solution aux enjeux relatifs à la ronde de sécurité exigée par la SAAQ

**MICHEL LABERGE**, Développement et gestion des marques, Cyber Cat Inc.

La ronde de sécurité quotidienne imposée par la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ) aux opérateurs de véhicules lourds et d'autobus est certes justifiée – il en va de la sécurité des routes québécoises – mais elle pose des enjeux opérationnels, logistiques et administratifs importants: impression, conformité, suivis, respect des délais, partage, stockage... Ces enjeux mettent une pression sur les opérateurs et impliquent des coûts importants.

À l'ère du numérique, du sans-fil et de la portabilité des données, il existe plusieurs produits et solutions qui permettent de s'acquitter des responsabilités relatives à la ronde de sécurité dans un environnement totalement sans papier, tout en réalisant des économies de temps et d'argent.

L'objectif de cet article est de réviser les différents enjeux posés par les exigences de la SAAQ relativement à la ronde de sécurité, tout en identifiant les caractéristiques d'une solution sans papier qui permettent d'adresser ces enjeux.

### **Disponibilité d'une ronde de sécurité valide (moins de 24 heures) détaillée, à jour et lisible en tout temps dans le véhicule**

Afin de répondre à cette exigence, la solution sans papier retenue devra, à partir d'une tablette ou d'un téléphone intelligent:

- Offrir l'enregistrement automatique de certaines données : exploitant, date, heure, lieu, numéro de plaque ou numéro d'unité;

- Permettre de signaler les défauts constatés en utilisant les codes, textes et ordre de présentation prévus aux listes de défauts 1, 2 et 3;
- Permettre de signaler de nouvelles défauts en cours de route;
- Permettre l'ajout d'éléments ou de vérifications spécifiques à l'exploitant;
- Permettre la capture de la signature du chauffeur ou de la personne désignée qui a complété la ronde;
- Assurer, une fois complétée, la transmission de la ronde de sécurité à l'opérateur;
- Permettre la consultation de la ronde valide par un contrôleur routier.

Une solution sans papier offrant ces caractéristiques permettra :

- Une entière conformité aux exigences de la SAAQ réduisant ainsi significativement les risques d'amendes en cas de non-conformité;
- Une meilleure lisibilité des données recueillies;
- Une réduction du temps requis par le chauffeur pour compléter la ronde;
- Une réduction des erreurs lors de la complétion de la ronde de sécurité;
- Une réduction à zéro des risques d'égarement ou de souillage des rondes complétées;
- Un accès rapide à la ronde complétée pour fins de consultation;
- Un partage rapide et automatique des rondes avec l'opérateur.



### **Possibilité de partage d'une ronde de sécurité valide à partir du véhicule**

Afin de répondre à cette exigence, la solution sans papier retenue devra, à partir d'une tablette ou d'un téléphone intelligent :

- Permettre le partage de la ronde de sécurité valide par courriel ou par télécopieur.

Comme il est désormais pratique courante pour le personnel de la SAAQ d'exiger des versions numérisées des documents, cette caractéristique de la solution sans papier a l'avantage de répondre à cette exigence !

### **Disponibilité de la liste des déféctions (codes, description et ordre) dans le véhicule en tout temps**

Afin de répondre à cette exigence, la solution sans papier retenue devra à partir d'une tablette ou d'un téléphone intelligent :

- Permettre la consultation de la liste s'appliquant au véhicule (liste 1, 2 ou 3).

Cette caractéristique de la solution sans papier a le grand avantage de mettre à la disposition du chauffeur une liste claire, lisible, à jour et non-souillée en tout temps !

### **Possibilité d'accepter (ou de refuser) une ronde valide effectuée par une personne désignée ou par le chauffeur précédent**

Afin de répondre à cette exigence, la solution sans papier retenue devra, à partir d'une tablette ou d'un téléphone intelligent :

- Donner accès, à la sélection d'un véhicule ou d'un ensemble de véhicules, de la dernière ronde complétée et toujours valide s'y rapportant;
- Permettre au chauffeur de réviser les détails de la ronde;
- Permettre au chauffeur d'accepter la ronde et d'ajouter sa signature;
- Permettre au chauffeur de refuser la ronde et d'en compléter une nouvelle;
- Si le chauffeur accepte la ronde, mettre à jour les informations enregistrées et les rendre consultables et partageables à partir de l'appareil mobile. ►

Une solution sans papier offrant ces caractéristiques permettra :

- De savoir rapidement si une ronde de sécurité valide est disponible pour le véhicule ou l'ensemble de véhicules sélectionné;
- D'éviter la mise en circulation de multiples rondes de sécurité valides pour un véhicule ou un ensemble de véhicules.

### **Transmission de la ronde de sécurité à l'exploitant au plus tard 20 jours après son expiration**

Dans la mesure où le système sans papier transmet en temps réel les rondes de sécurité complétées à l'opérateur, cette exigence est automatiquement adressée.

Le principal avantage est d'éviter à l'opérateur la laborieuse tâche de s'assurer que toutes les rondes complétées pour chaque véhicule ont été retournées en bon état et seront conservées et accessibles pour la période exigée !

### **Vérification / prise de connaissance des rondes de sécurité avec défautuosité au plus tard 48 heures après leur expiration**

Afin de répondre à cette exigence, la solution sans papier retenue devra, à partir d'une console d'administration :

- Permettre à l'opérateur ou à la personne désignée par l'opérateur de prendre connaissance des rondes effectuées par les chauffeurs;
- Permettre la consultation des rondes présentant des défautuosités;
- Permettre le partage (par courriel ou télécopieur) des rondes présentant des défautuosités pour fins de correction/réparation.

Une solution sans papier offrant ces caractéristiques contribue à réduire significativement le temps de réaction/correction des défautuosités tout en réduisant les risques de contravention en cas de non-conformité !

### **Partage des rondes de sécurité, le cas échéant, avec le propriétaire du véhicule**

Afin de répondre à cette exigence, la solution sans papier retenue devra à partir d'une console d'administration :

- Assurer le partage automatique avec le propriétaire, par courriel ou télécopieur, des rondes de sécurité avec défautuosités au plus tard 48 heures après leur expiration;
- Assurer le partage automatique avec le propriétaire, par courriel ou télécopieur, de toutes les rondes de sécurité tous les 30 jours.

Cette caractéristique de la solution sans papier offre à l'opérateur le très grand avantage de ne plus avoir à gérer / passer du temps sur cette exigence, tout en réduisant les risques d'amendes en cas de non-conformité !

### **Conservation des rondes de sécurité selon les délais prescrits**

Afin de répondre à cette exigence, la solution sans papier retenue devra, à partir d'une console d'administration :

- Conservation des rondes de sécurité sans défautuosité pour une période de 6 mois;
- Conservation des rondes de sécurité qui présentaient des défautuosités pour une période de 2 ans.

La gestion automatisée des périodes de conservation des rondes de sécurité par la solution sans papier procure à l'opérateur plusieurs avantages importants :

- La réduction à zéro de l'espace de stockage requis;
- La disparition des efforts / temps requis pour stocker les rondes à conserver et pour disposer des rondes de plus de 6 mois (ou de plus de 2 ans).

## Partage, au besoin, des rondes de sécurité avec la SAAQ

Afin de répondre à cette exigence, la solution sans papier retenue devra, à partir d'une console d'administration :

- Accéder à toutes les rondes de sécurité effectuées par les chauffeurs au cours des derniers 6 mois (ou 2 ans);
- Filtrer les rondes selon la période, le(s) véhicule(s) et/ou les chauffeur(s) recherchés;
- Exporter les rondes en format PDF ou partager les rondes par courriel ou télécopieur.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, il est désormais de pratique courante, pour le personnel de la SAAQ, d'exiger des versions numérisées des documents; cette caractéristique de la solution sans papier a l'avantage de répondre à cette exigence !

### Autres considérations

Au-delà des exigences de la SAAQ relatives à la ronde de sécurité, la solution sans papier retenue devrait offrir à l'opérateur quelques avantages additionnels. Par exemple :

- La possibilité de gérer les opérations par groupes, divisions, régions, unités d'affaires, etc.;
- La possibilité d'effectuer des rondes de sécurité pour de multiples sous-exploitants;
- La possibilité de s'assurer de l'intégrité des lectures d'odomètres;
- La disponibilité en français et en anglais.

La possibilité d'utiliser la solution sur une grande variété d'équipements et en conjonction avec d'autres solutions/logiciels d'affaires sera également un facteur à considérer lors du choix de la solution sans papier. Par exemple, certains transporteurs scolaires desservant plusieurs commissions scolaires se voient imposer différents systèmes d'opération (GPS, etc.). L'ajout d'une solution de ronde de sécurité sans papier uniforme pour l'ensemble des véhicules pourra s'avérer la meilleure solution !

## En résumé

La transition, pour un opérateur, de la traditionnelle ronde de sécurité « papier » vers une solution sans papier est une décision importante et le facteur financier devra être pris en considération...

Les frais mensuels d'utilisation d'une solution sans papier s'apparentent habituellement à ceux reliés à l'achat de carnets de rondes de sécurité « papier ».

Par contre, l'utilisation d'une solution sans papier va générer des efficacités et des économies importantes, quoique difficilement mesurables :

- Réduction du temps requis pour compléter/soumettre la ronde;
- Réduction du temps nécessaire pour récupérer toutes les rondes;
- Réduction du temps de réaction pour corriger les déficiences;
- Disparition du temps et des efforts requis pour partager, le cas échéant, les rondes avec les propriétaires des véhicules;
- Disparition du temps et des efforts requis pour conserver/récupérer/disposer des rondes;
- Disparition du besoin de matériel et d'espace de rangement;
- Risques réduits de non-conformité / amendes lors des contrôles et audits de la SAAQ;
- Tranquillité d'esprit !

En terminant, bien que la SAAQ n'ait pas encore confirmé de date ou d'échéance pour le virage numérique et la disparition des rondes de sécurité « papier », il est fort à parier que cela ne saurait tarder. Les opérateurs qui auront rapidement adopté une solution sans papier ne s'en trouveront que mieux préparés le temps venu ! ■



# Campagne de sécurité **M'as-tu vu? 2020**

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

Dans la vie de tous les jours, on peut ignorer bien des choses, mais jamais un autobus scolaire. C'est le message que la Fédération des transporteurs par autobus (Fédération) a lancé à la population pour sa 32<sup>e</sup> campagne « M'as-tu vu? ». Aujourd'hui encore, nous devons rappeler l'importance de respecter les règles et la signalisation des autobus scolaires, car les ignorer, c'est mettre la vie des enfants en danger.

Portés par une nouvelle plateforme créative, les messages, directs et ludiques, visent toujours à sensibiliser les usagers de la route au comportement sécuritaire à adopter en présence d'autobus scolaires, car de nombreux automobilistes continuent à faire preuve d'insouciance et de négligence.

La Fédération a également développé un nouveau message pour les écoliers qui prennent l'autobus quotidiennement. Ils sont invités à être de bons copilotes, afin d'aider leur conducteur à rester bien concentré sur la route, en respectant les règles de sécurité à bord du véhicule.

**TU PEUX IGNORER UN MODE D'EMPLOI MAIS PAS UN AUTOBUS**

**TU PEUX IGNORER UNE MISE À JOUR MAIS PAS UN AUTOBUS**

**TU PEUX IGNORER TON ABONNEMENT AU GYM MAIS PAS UN AUTOBUS**

**TU PEUX IGNORER TON ALARME MAIS PAS UN AUTOBUS**

**TU PEUX IGNORER TON CHANGEMENT D'HUILE MAIS PAS UN AUTOBUS**

**SOIS UN BON COPILOTE**

**NE DISTRAIS JAMAIS LE CONDUCTEUR**

**M'AS-TU VU?**  
Campagne de sécurité en transport scolaire  
3 au 14 février 2020

**FÉDÉRATION DES TRANSPORTEURS PAR AUTOBUS**

intact | GIRARDIN | MICHELIN | Québec

## Autre nouveauté



Grâce au programme d'aide financière du Fonds de la sécurité routière, la Fédération, en collaboration avec la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) et le ministère des Transports, a produit une nouvelle capsule informative qui met en lumière une situation ambiguë pour les automobilistes lorsqu'ils croisent un autobus scolaire. Cette deuxième animation rappelle aux usagers de la route les comportements à adopter lorsqu'ils sont à une intersection en présence d'un autobus scolaire dont les feux intermittents sont activés.

## Bilan routier en transport scolaire

Selon les données de la SAAQ, 129 jeunes d'âge scolaire (5-17 ans) ont été victimes d'un accident lié au transport scolaire en 2018. Parmi celles-ci, 125 ont été blessées légèrement et 4 l'ont été gravement. Aucun jeune, qui était à bord d'un autobus scolaire, n'est décédé. Précisons que ces données couvrent les accidents liés au transport scolaire au sens large n'impliquant pas nécessairement un autobus scolaire dans l'accident.

## Des activités dans toutes les régions du Québec

Encore cette année, les transporteurs et leurs partenaires ont été nombreux à tenir des activités aux quatre coins de la province dans le cadre de la campagne de sécurité. Toutes ces activités sont importantes, car elles rappellent aux usagers de la route et aux élèves de redoubler de prudence lorsqu'ils se trouvent en présence d'autobus scolaires. La sécurité des élèves transportés quotidiennement

représente une valeur intrinsèque des membres transporteurs de la Fédération. Nous sommes tous fiers de l'excellent bilan routier en transport scolaire. Toutes les actions de prévention effectuées au cours des dernières années n'y sont certes pas étrangères. Bravo à toutes et à tous pour votre implication!

## La 2<sup>e</sup> semaine des conducteurs et conductrices d'autobus scolaire

Du 10 au 14 février, s'est déroulée la semaine des conductrices et conducteurs en transport scolaire. Durant cette semaine, la Fédération a souligné, via les réseaux sociaux, l'apport de ces femmes et de ces hommes qui, quotidiennement, conduisent leur autobus de façon sécuritaire et font preuve de dévouement et de vigilance pour transporter leurs précieux passagers. Ces personnes sont des rouages importants dans la sécurité des élèves transportés matin et soir.

Enfin, pour assurer le succès de cette campagne annuelle de sécurité, la Fédération des transporteurs par autobus reçoit l'appui financier de plusieurs partenaires dont le ministère des Transports, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, la Société de l'assurance automobile du Québec, Intact Assurance, Girardin inc., Michelin, la société d'avocats Cain Lamarre et la Fédération des commissions scolaires du Québec. Enfin, le CAA-Québec, les commissions scolaires, les conseils d'établissements scolaires et les services de police appuient la campagne et y participent activement.

## Un énorme merci à tous!





# Le code canadien du travail fait peau neuve



Me VALÉRIE CLOUTIER, Directrice des affaires juridiques et secrétaire corporative - Me CHRISTINE DESLAURIERS, avocate

Le Code canadien du travail (« Code ») a récemment subi une cure de jeunesse avec l'entrée en vigueur, le 1<sup>er</sup> septembre 2019, de plusieurs amendements apportés à la partie III. Ces modifications touchent plusieurs employeurs assujettis à la réglementation fédérale, dont notamment ceux de l'industrie du transport de personnes. Il serait donc important pour les entreprises de transport de juridiction fédérale de valider leurs pratiques en entreprise ou pour les entreprises syndiquées, leur convention collective afin de s'assurer de respecter les nouvelles normes.

Cet article se veut un survol des plus importantes mesures ayant été modifiées.

## Considérations préliminaires – Entreprise de juridiction provinciale ou fédérale ?

Puisque le Code s'applique aux entreprises de compétence fédérale, il importe tout d'abord de déterminer lequel des régimes, soit provincial ou fédéral, s'applique à votre entreprise. Dans le contexte du transport de personnes, plus précisément le transport nolisé qui déborde des frontières de la province du Québec, cette distinction est primordiale.

Bien qu'à ce jour des contradictions demeurent dans l'établissement de la juridiction, les tribunaux conviennent tout de même que les critères à appliquer sont ceux de la *régularité et de la continuité* du transport réalisé en dehors de la province.

Ainsi, une entreprise intraprovinciale<sup>1</sup> de transport de personnes devient de compétence fédérale lorsque ses activités, ou une partie de celles-ci sont extraprovinciales<sup>2</sup> sur une base régulière et continue.

Il ressort de la jurisprudence que même si le transport extraprovincial n'est effectué que de façon accessoire aux activités régulières, l'entreprise peut néanmoins être assujettie aux lois fédérales si ce service accessoire est régulier et continu. Par exemple, un transporteur scolaire qui, de manière continue et régulière, opère également des services de transport nolisé en Ontario pourrait se voir assujetti au régime fédéral. La Cour d'appel a même déjà émis que « *ce transport peut aussi être saisonnier, connaître des périodes de pointe à certains moments et être interrompu pendant d'autres périodes. Si le transporteur demeure prêt à offrir le service en tout temps, il y a régularité et continuité* »<sup>3</sup>.

Notons qu'il demeure à ce jour un conflit quant à l'évaluation, l'appréciation et l'évolution des concepts de régularité et de continuité. La Cour d'appel de la Saskatchewan, dans son appréciation de la régularité et de la continuité, accorde quant à elle une importance à l'analyse des proportions et des pourcentages des activités extraprovinciales versus celles qui sont réalisées localement.<sup>4</sup> Selon cette opinion, si les activités extraprovinciales représentent une très petite proportion des opérations globales de l'entreprise, cela ne serait pas suffisant pour disqualifier l'entreprise de la juridiction provinciale.

<sup>1</sup> Pour les fins de cet article, « intraprovincial » réfère à des activités de transport locales.

<sup>2</sup> Pour les fins de cet article, « extraprovincial » réfère à des activités de transport qui s'effectuent à l'extérieur de la province du Québec.

<sup>3</sup> Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Autobus Jacquet inc. et CLP, 2000 CanLii 8686 (QC CA).

<sup>4</sup> Brinks Canada Ltd v. Good, 2005 SKCA 20 (CanLii).

La Cour d'appel aura l'occasion de se pencher une fois de plus sur cette question prochainement et réexaminera les critères développés par les tribunaux.<sup>5</sup>

Cette considération préliminaire est des plus importantes puisqu'une entreprise de compétence fédérale n'est pas assujettie à la législation provinciale en matière de relations de travail et de conditions de travail, mais au *Code canadien du travail*.

Maintenant, à quels changements s'exposent les transporteurs de compétence fédérale depuis les amendements apportés au Code ?

## Horaire de travail

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre dernier, l'employeur est tenu de fournir à son employé son horaire de travail par écrit au moins 96 heures avant le début de son premier quart de travail ou de sa première période de travail. Si ce préavis n'est pas respecté, l'employé a le droit de refuser de travailler le quart de travail débutant dans les 96 heures suivant le moment où son employeur lui a fourni son horaire.

Toutefois, l'employé ne peut se prévaloir de son droit de refus lorsqu'il est nécessaire qu'il travaille pour parer une situation que l'employeur ne pouvait raisonnablement prévoir et qui présente ou pourrait vraisemblablement présenter l'une ou l'autre des menaces imminentes ou sérieuses suivantes<sup>6</sup>:

- Une menace pour la vie, la santé ou la sécurité de toute personne;
- Une menace de dommages à des biens ou de perte de biens;
- Une menace d'atteinte grave au fonctionnement normal de l'établissement de l'employeur.

De plus, en cas de changement au quart de travail, l'employeur doit fournir un préavis d'au moins 24 heures à son employé.<sup>7</sup>

## Pause et période de repos

Pour chaque période de 5 heures de travail consécutives, un employé a droit à une pause non rémunérée d'au minimum 30 minutes. Par contre, si l'employé est tenu de demeurer à la disposition de son employeur durant cette pause, celle-ci doit être rémunérée.<sup>8</sup>

Pour des raisons médicales, un employé a droit à toute pause non rémunérée qui lui est nécessaire. L'employé doit cependant fournir sur demande à son employeur un certificat médical précisant la durée et la fréquence des pauses qui lui sont nécessaires.<sup>9</sup>

Une période de repos d'une durée minimale de 8 heures consécutives entre chaque quart de travail ou période de travail doit également être prévue.<sup>10</sup> Toutefois, l'employeur peut exiger de l'employé qu'il travaille plus d'heures que celles prévues à son horaire, même si cela avait pour effet de réduire la période de repos en deçà de la durée minimale, s'il est nécessaire qu'il travaille pour parer à une situation que l'employeur ne pouvait raisonnablement prévoir et qui présente ou pourrait vraisemblablement présenter l'une ou l'autre des menaces imminentes ou sérieuses établies précédemment.

## Assouplissement des conditions d'emploi

L'employé justifiant de 6 mois de service continu chez le même employeur pourra faire une demande écrite de modification des conditions d'emploi suivantes<sup>11</sup>:

- Le nombre d'heures qu'il doit travailler;
- Son horaire de travail;
- Son lieu de travail;
- Toute autre condition d'emploi qui lui est applicable et qui est prévue par règlement. ►

<sup>5</sup> *Autobus Transco (1988) inc. c. Syndicat de Autobus Terremont ltée (CSN)*, 2018 QCCA 1655.

<sup>6</sup> *Code canadien du travail, L.R.C. (1985)*, ch. L-2, art. 173.01

<sup>7</sup> *Ibid.*, art. 173.1

<sup>8</sup> *Ibid.*, art. 169.1

<sup>9</sup> *Ibid.*, art. 181.1

<sup>10</sup> *Ibid.*, art.169.2

<sup>11</sup> *Ibid.*, art. 177.1

L'employeur qui reçoit une telle demande doit y répondre au plus tard dans les 30 jours de sa réception. Il peut accepter la demande en totalité ou partiellement, ou encore la refuser pour un ou les motifs suivants :

- Les changements demandés entraîneraient des coûts additionnels représentant un fardeau pour celui-ci;
- Les changements auraient un effet préjudiciable sur la qualité ou la quantité de travail dans l'établissement, sur la capacité de répondre à la demande des clients ou sur tout autre aspect de sa performance ou son rendement;
- L'employeur n'est pas en mesure de réorganiser le travail entre les autres employés ou de recruter de nouveaux employés afin de répondre aux changements demandés;
- Il n'y aurait pas suffisamment de travail pour l'employé si les changements demandés étaient consentis;
- Tout autre motif prévu par règlement.

Suivant les motifs de refus énumérés ci-haut, il serait surprenant que cette nouvelle norme affecte de manière importante le transporteur.

## Heures supplémentaires

Un employé qui doit faire des heures supplémentaires a droit à une majoration de son taux régulier de salaire d'au moins 50 % ou à au moins une heure et demie de congé compensatoire pour chaque heure supplémentaire.<sup>12</sup>

L'employé peut par ailleurs refuser de travailler les heures supplémentaires afin de s'acquitter de ses responsabilités familiales.<sup>13</sup> Cependant, l'employé devra démontrer qu'il a pris des mesures raisonnables pour s'acquitter de ses responsabilités familiales par d'autres moyens et qu'il demeure obligé malgré tout à s'acquitter de cette obligation durant les heures supplémentaires.

<sup>12</sup> Ibid., art. 174

<sup>13</sup> Ibid., art. 174.1

<sup>14</sup> C.R.C., ch. 986, art. 6.

<sup>15</sup> C.R.C., ch. 990.

<sup>16</sup> Pour contacter le Bureau régional du Québec : 1-800-641-4049 ou [QC-Travail-Labour-GD@labour-travail.gc.ca](mailto:QC-Travail-Labour-GD@labour-travail.gc.ca)

<sup>17</sup> Rappelons que pour des motifs semblables, la *Loi sur les normes du travail* (qui s'applique aux entreprises de juridiction provinciale) établit que 2 jours sont rémunérés par l'employeur.

En cas d'urgence non prévisible, un employé ne peut refuser de travailler les heures supplémentaires requises par son employeur.

À cet effet, notons que le *Règlement du Canada sur les normes du travail*<sup>14</sup>, permet à certains employeurs de procéder au calcul de la moyenne des heures de travail. Suivant, c'est par l'application du *Règlement sur la durée du travail des conducteurs de véhicules automobiles*<sup>15</sup>, qui vise notamment, les conducteurs d'autobus qui œuvrent dans les domaines du transport extraprovincial des passagers, que cela est possible.

Dans un tel cas :

- a. l'employeur n'est pas tenu d'accorder un taux majoré pour toutes les heures se situant au-delà des heures normales par jour;
- b. les heures normales de travail sont établies en multipliant le nombre de semaines retenues aux fins du calcul de la moyenne par les heures normales par semaine.

Tel calcul de la moyenne doit se faire conformément aux règles entourant les heures de repos, de service et de conduite.

Ce sont les agents des affaires du travail (AATs) qui déterminent si un employeur satisfait aux critères établis permettant l'adoption du calcul de la moyenne et si les dispositions relatives au calcul de la moyenne sont appliquées d'une façon correcte.<sup>16</sup>

## Congés rémunérés

### I. Congé personnel :

Les employés ont dorénavant droit à un congé personnel de 5 jours, les 3 premiers jours de congé étant rémunérés si l'employé travaille pour l'employeur depuis 3 mois sans interruption.<sup>17</sup>

L'employé pourra bénéficier de ce congé pour les situations suivantes<sup>18</sup> :

- Soigner sa maladie ou sa blessure;
- S'acquitter d'obligations relatives à la santé d'un membre de sa famille ou aux soins à lui fournir;
- S'acquitter d'obligation en lien avec l'éducation d'un membre de sa famille âgé de moins de 18 ans;
- En cas de situation d'urgence le concernant ou concernant un membre de sa famille;
- Assister à sa cérémonie de citoyenneté canadienne;
- Gérer toute autre situation prévue par règlement.

## 2. Congé pour victime de violence familiale :

Un employé victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant qui en est victime a droit à un congé d'au plus 10 jours par année, dont les 5 premiers jours sont désormais payés si l'employé travaille pour l'employeur sans interruption depuis au moins 3 mois.<sup>19</sup>

## 3. Congé en cas de décès :

En cas de décès d'un proche parent, l'employé a dorénavant droit à un congé d'au plus 5 jours qui peut être pris pendant la période qui commence à la date du décès et se termine six semaines après la date des funérailles du proche parent, de son inhumation ou du service commémoratif tenu à son égard, selon celle qui est la plus éloignée. Les 3 premiers jours de congé sont rémunérés pour les employés qui auront travaillé sans interruption pendant 3 mois.<sup>20</sup>

Au sens du règlement<sup>21</sup> pris en application du Code, le proche parent de l'employé s'entend :

- a) de son époux ou conjoint de fait (la personne qui vit avec le particulier dans une relation conjugale depuis au moins un an, ou qui vivait ainsi avec lui depuis au moins un an au moment du décès du particulier);

- b) de son père ou de sa mère ou de leur époux ou conjoint de fait;
- c) de ses enfants ou de ceux de son époux ou conjoint de fait;
- d) de ses petits-enfants;
- e) de ses frères et sœurs;
- f) de ses grands-parents;
- g) du père ou de la mère de l'époux ou du conjoint de fait de l'employé, ou de leur époux ou conjoint de fait;
- h) de tout parent ou allié qui réside de façon permanente chez l'employé ou chez qui l'employé réside de façon permanente.

## Congé pour raisons médicales

L'employé a droit à un congé pour raisons médicales d'au plus 17 semaines en raison de sa maladie ou de sa blessure, d'un don d'organe ou de tissu ou d'un rendez-vous médical pendant les heures de travail.

L'employeur peut exiger d'un employé qui prend un congé pour raisons médicales de plus de 3 jours, de lui fournir un certificat délivré par un professionnel de la santé attestant qu'il était incapable de travailler pendant son absence.<sup>22</sup>

Un congé non rémunéré de 17 semaines est également prévu pour s'occuper d'un membre de la famille adulte gravement malade ou afin de lui fournir du soutien si un professionnel de la santé délivre un certificat attestant que l'adulte est un adulte gravement malade et qu'il requiert les soins ou le soutien d'un ou plusieurs membres de sa famille et précisant la période pendant laquelle il requiert les soins ou le soutien. Ce congé s'additionne au congé de 37 semaines pour s'occuper d'un enfant gravement malade.<sup>23</sup> ►

<sup>18</sup> Ibid., art. 206.6

<sup>19</sup> Ibid., art. 206.7

<sup>20</sup> Ibid., art. 210

<sup>21</sup> Règlement du Canada sur les normes du travail, C.R.C., ch. 986, art. 33.

<sup>22</sup> Ibid., art. 239

<sup>23</sup> Ibid., art. 206.4

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

## NOTRE ÉQUIPE EN DROIT DES TRANSPORTS

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



PRÈS POUR ALLER LOIN  
CAINLAMARRE.CA

## Indemnité de congé

Le droit aux congés annuels a été modifié à la hausse. Un employé a donc droit selon le cas à un congé annuel payé<sup>24</sup>:

- D'au moins 2 semaines, après au moins un an de service (indemnité de 4 % du salaire gagné);
- D'au moins 3 semaines, après au moins 5 ans de service (indemnité de 6 % du salaire gagné);
- D'au moins 4 semaines, après au moins 10 ans de service (indemnité de 8 % du salaire gagné).

Les congés annuels peuvent être pris en plus d'une période.<sup>25</sup> Dans un tel cas, l'employeur verse à l'employé la proportion de l'indemnité de congé annuel correspondant au nombre de congés utilisés.<sup>26</sup> Les employés peuvent également reporter,

interrompre ou encore reprendre leurs vacances afin de prendre un congé pour cause de blessure ou de maladie.

## Jours fériés

Pour chaque jour férié, une indemnité de congé doit correspondre à au moins 1/20<sup>e</sup> du salaire gagné durant les 4 semaines précédant immédiatement la semaine comprenant le jour férié.<sup>27</sup>

Il est également permis à l'employeur de remplacer les jours fériés si le remplacement a été approuvé par écrit par l'employé. Dans le cas où le remplacement touche plus d'un employé, il doit être approuvé par au moins 70 % des employés touchés. Dans le cas d'employés liés par une convention collective, le remplacement doit être approuvé par le syndicat.<sup>28</sup>

<sup>24</sup> Ibid., art. 184.01

<sup>25</sup> Ibid., art. 184.1

<sup>26</sup> Ibid., art. 185

<sup>27</sup> Ibid., art. 196

<sup>28</sup> Ibid., art. 195

## Cessation d'emploi

Cette section sur le licenciement individuel doit entrer en vigueur à la date fixée par décret. Le délai de préavis de 2 semaines autrefois prévu au Code serait maintenant remplacé par un système de préavis progressif se détaillant comme suit :

- 3 mois de service sans interruption :  
2 semaines de préavis;
- 3 ans de service sans interruption :  
3 semaines de préavis;
- 4 ans de service sans interruption :  
4 semaines de préavis;
- 5 ans de service sans interruption :  
5 semaines de préavis;
- 6 ans de service sans interruption :  
6 semaines de préavis;
- 7 ans de service sans interruption :  
7 semaines de préavis;
- 8 ans de service sans interruption :  
8 semaines de préavis.

## Harcèlement et violence au travail

Finalement, nous ne sommes pas étonnés des modifications apportées au Code en lien avec le harcèlement et la violence au travail. Cet enjeu en est un autant provincial que fédéral et les intentions visent à mieux prévenir les incidents, à une gestion plus efficace des dossiers et des événements et à aider les victimes et les employeurs.

Le harcèlement se définira maintenant comme tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie physique ou psychologique.

Concrètement, suivant notre analyse des principaux amendements, les employeurs auront des exigences accrues à l'égard, notamment :

- Des anciens employés concernant un incident de harcèlement ou de violence dans le lieu de travail si l'employeur a connaissance de l'incident dans les trois mois suivant la date de cessation d'emploi de l'ancien employé;
- Du développement de formation sur la prévention du harcèlement et de la violence à tous les employés dans le lieu de travail;
- Du rôle des comités locaux, des comités d'orientation et des représentants en matière de santé et sécurité;
- De la tenue des enquêtes suivant la dénonciation d'incidents;
- De l'accessibilité aux employés, des copies de la partie II du Code, des règlements applicables, de la politique générale de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail et des autres renseignements prévus par la réglementation applicable.

Finalement, tout comme ce qui est prévu dans la Loi provinciale, le Code exigera que les employeurs se dotent d'une politique sur le harcèlement et la violence au travail. Nous suggérons donc fortement aux entreprises d'entreprendre les démarches visant la mise en place d'une telle politique.

À ce jour, nous ne connaissons pas la date de l'entrée en vigueur du projet de *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*<sup>29</sup>, lequel établira les nouvelles exigences. ■



<sup>29</sup> La Gazette du Canada, Partie I, volume 153, numéro 17: *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*, 27 avril 2019. Il est prévu que ce règlement entre en vigueur à la date d'entrée en vigueur des articles 0.1 à 16 et 18 de la *Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence)*, la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, et la *Loi no 1 d'exécution du budget de 2017, chapitre 22 des Lois du Canada* (2018), ou, si elle est postérieure, à la date de son enregistrement.



## Une cote portant la mention « conditionnel ». **Ça peut être lourd à porter!**

Me **STÉPHANE LAMARRE**, Cain Lamarre

Une convocation devant la Commission des transports du Québec peut s'avérer sans conséquence lorsque le comportement de la personne convoquée ne souffre d'aucune déficience.

Toutefois, tel n'est pas toujours le cas.

C'est pourquoi nous traiterons, dans le présent texte des circonstances pouvant mener à l'imposition d'une cote portant la mention « conditionnel »

### **Les cas pouvant engendrer l'imposition d'une cote portant la mention « conditionnel » à une personne inscrite au registre**

L'article 28 de la *Loi concernant les propriétaires, les exploitants et les conducteurs de véhicules lourds* prévoit qu'une cote portant la mention « conditionnel » peut être imposée par la Commission des transports du Québec et qu'une telle cote entraîne alors l'imposition des conditions que la Commission des transports du Québec juge de nature à corriger les déficiences.

Un débat peut ici être ouvert quant à savoir si la *Loi concernant les propriétaires, les exploitants et les conducteurs de véhicules lourds* est assez précise puisque celle-ci ne prévoit des situations donnant ouverture à l'imposition d'une cote portant la mention « conditionnel ».

Bien que cet argument ait été plaidé à plusieurs reprises à la Commission des transports du Québec, celle-ci s'est toujours refusée de trancher la question.

La question demeure entière et fera peut-être l'objet d'un débat structuré dans le futur devant les tribunaux supérieurs.

Dans l'intervalle, il est important de savoir que les pouvoirs de la Commission des transports du Québec, lorsqu'elle impose une cote portant la mention « conditionnel », sont très larges.

Ainsi, comme nous le montre le dernier paragraphe de l'article 28, la Commission des transports du Québec a le pouvoir d'imposer toute condition qui ne serait pas déraisonnable :

« La Commission peut aussi prendre toute autre mesure qu'elle juge appropriée et raisonnable, notamment imposer comme condition le respect d'une entente administrative convenue avec la personne inscrite. »

Ainsi, la Commission des transports du Québec pourrait notamment imposer les conditions suivantes :

- interdire la mise en circulation et l'exploitation de certains véhicules lourds, possédés ou exploités;
- imposer de la formation théorique ou pratique aux conducteurs ou aux gestionnaires de l'entreprise, notamment concernant:
  - o la conduite préventive;
  - o la réglementation relative aux heures de conduite et de repos;
  - o la ronde de sécurité;
  - o la *Loi concernant les propriétaires, les exploitants et les conducteurs de véhicules lourds*;
- imposer une fréquence d'entretien plus élevée que celle prévue par la réglementation et la législation applicables;
- imposer la production d'un calendrier d'entretien mécanique de tous les véhicules de la compagnie, comprenant la vérification mécanique annuelle et les entretiens préventifs obligatoires;

- imposer la production à la Commission des transports du Québec de tous les certificats de vérification mécanique et toutes les fiches d'entretien préventif effectué pour certains véhicules;
- imposer la transmission à la Commission des transports du Québec, à des intervalles qu'elle détermine, d'une copie du dossier propriétaire et exploitant de véhicules lourds de l'entreprise;
- imposer la production à la Commission des transports du Québec, à des intervalles qu'elle détermine, d'un rapport écrit détaillé faisant état de chaque nouvel événement inscrit au dossier propriétaire et exploitant de véhicules lourds de l'entreprise, des circonstances de leur survenance et des mesures disciplinaires prises pour chaque conducteur;
- imposer la transmission à la Commission des transports du Québec d'une liste à jour des conducteurs de véhicules lourds;
- prévoir que certains équipements de sécurité devront munir les véhicules lourds;
- prévoir un certain type de documentation propre à assurer un meilleur respect des heures de conduite et de travail;
- prévoir qu'une entreprise devra adopter un Guide de politiques et procédures en lien avec les obligations d'un propriétaire et d'un exploitant de véhicules lourds;
- imposer la production d'une politique écrite comprenant des sanctions graduées à l'égard du comportement de ses conducteurs de véhicules lourds;
- fournir un rapport d'un consultant en transport portant sur la conformité réglementaire du propriétaire ou de l'exploitant de véhicules lourds et les démarches entreprises par ce dernier à cet égard;
- nommer aux frais d'un propriétaire ou d'un exploitant de véhicules lourds, un surveillant;
- forcer l'embauche de certains types d'employés;
- toute autre mesure du même type.

Le seul élément pertinent en lien avec les conditions imposées est que celles-ci doivent être de nature à corriger les déficiences constatées.

Ainsi, une condition ne servant à corriger aucune déficience serait susceptible d'être révisée.

En pratique, lorsque l'entreprise convoquée reconnaît son comportement déficient et qu'elle montre de la bonne volonté afin de modifier celui-ci, la Commission des transports du Québec permettra normalement de continuer à opérer avec une cote comportant la mention « conditionnel ».

Par ailleurs, une entreprise proactive qui décide de se prendre en main rapidement après le transfert de son dossier auprès de la Commission des transports du Québec et qui démontre que son comportement déficient a été corrigé va normalement maintenir sa cote portant la mention « satisfaisant ». Toutefois, une entreprise qui attend la date de l'audience pour commencer à corriger ses déficiences, pourra se voir attribuer une cote avec la mention « conditionnel » par la Commission des transports du Québec, et ce, afin que cette dernière puisse s'assurer du succès des mesures récemment mises en place.

Il est pertinent ici de voir, dans le cadre d'un dossier concret, jusqu'où la Commission des transports du Québec est allée dans le cadre de la décision la plus sévère rendue à ce jour (il est à noter que les noms ont été omis de la citation):

« **POUR CES RAISONS**, la Commission :

1. **DÉCLARE** partiellement inapte ABC.;
2. **MODIFIE** la cote comportant la mention « satisfaisant » et **ATTRIBUE** à ABC., une cote comportant la mention « conditionnel »;
3. **IMPOSE** à ABC., à compter du **1<sup>er</sup> octobre 2004**, et pour une période de 12 mois consécutifs, les conditions d'exploitation suivantes, concernant le contrôle des heures de conduite et de travail des conducteurs:
  - a) l'obligation pour tous les conducteurs de tenir une fiche journalière des heures de conduite et de travail, pré-numérotée, à même les livrets des fiches que l'exploitant devra se procurer auprès de la Commission et ce, pour tous les mouvements de transport, y compris ceux effectués à l'intérieur d'un rayon de 160 kilomètres du port d'attache de l'entreprise;
  - b) l'obligation pour l'exploitant de tenir un registre de distribution des livrets de fiches journalières numérotées et d'en transmettre une copie à la Commission à tous les mois, et au plus tard, le 21<sup>e</sup> jour du mois suivant; ►

- c) l'obligation de conserver toute fiche ou livret de fiches journalières (original et copies) annulés, devenus inutilisables ou non utilisés et de les rendre disponibles pour inspection aux personnes chargées de vérifier l'application des lois et règlements et des mesures imposées;
- d) l'obligation de s'assurer que tous les conducteurs complètent une fiche récapitulative des heures permettant de déterminer de façon précise le nombre d'heures de conduite et de travail effectuées et le nombre d'heures disponibles des conducteurs sur le cycle de travail utilisé;
- e) l'obligation pour l'exploitant de tenir une fiche récapitulative des heures de conduite et de travail de chaque conducteur qu'il utilise, afin d'assurer un suivi constant des heures de conduite et de travail des conducteurs pour le cycle de travail applicable et permis par la réglementation;
- f) l'obligation de transmettre à tous les mois, les fiches récapitulatives et la copie des fiches journalières remplies par tous les conducteurs (copie rose identifiée «CTQ»). Ces documents devront être transmis au plus tard le 21<sup>e</sup> jour du mois suivant.

Ces obligations s'appliquent à tous les conducteurs de l'entreprise, qu'ils soient salariés, à temps plein ou partiel, travailleurs occasionnels, conducteurs provenant d'une agence de personnel, voituriers remorqueurs à tirage exclusif, conducteurs travaillant pour un sous-traitant ou une autre entreprise inscrite au Registre des propriétaires et des exploitants de véhicules lourds; de même qu'à tous les mouvements de transport sans considération aucune à la distance.

4. **ORDONNE** à ABC., de fournir à tous les conducteurs, une feuille de route qui devra inclure au minimum les renseignements suivants: le nom du client, le lieu, la date et l'heure du chargement ou du déchargement, les numéros de factures ou de connaissements s'y rapportant ainsi que l'identification du véhicule et du conducteur.
5. **DEMANDE** au Service du contrôle routier de la Société de l'assurance automobile du Québec de faire une vérification en entreprise afin de procéder à un suivi des mesures imposées et de contrôler le respect de la réglementation sur les heures de conduite et de travail au moyen des documents relatifs aux voyages. Cette vérification en entreprise devrait être effectuée à deux reprises, d'ici à septembre 2005, soit dans les mois de janvier et juin 2005.
6. **ORDONNE** à ABC., de prendre les mesures suivantes:
  - a) Faire suivre aux dirigeants de l'entreprise un programme de formation portant sur la Réglementa-

tion des heures de conduite et de travail, qui devra être dispensé par une institution d'enseignement ou une association professionnelle. Ce programme de formation devra inclure un volet particulier aux gestionnaires en regard du contrôle du suivi et de la récapitulation des heures. Cette formation devra être d'une durée minimale de 7 heures et la preuve du suivi devra être transmise à la Commission au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2004.

- b) Faire suivre à tous les chauffeurs, à temps plein ou partiel, employés ou conducteurs de sous-traitants, des cours de formation portant sur les éléments suivants:
  - i) les heures de conduite et de travail (durée minimale de 7 heures);  
Cette formation sur les heures de conduite et de travail devra être complétée au plus tard le **30 septembre 2004**.
  - ii) la vérification avant départ (durée minimale de 4 heures); Cette formation est aussi imposée au chef mécanicien, à tous les mécaniciens à temps plein ou partiel à l'emploi de l'entreprise, ainsi qu'à la responsable du suivi de l'entretien.
  - iii) la conduite préventive des véhicules lourds (durée minimale de 4 heures);  
Les formations sur la vérification avant départ et la conduite préventive devront être complétées au plus tard le 30 octobre 2004. Une preuve du suivi ou une attestation de formation pour chaque employé devra être fournie à la Commission dans les mêmes délais.
- c) Faire suivre un programme de formation portant sur les obligations découlant de la Loi concernant les propriétaires et exploitants de véhicules lourds, et la gestion des obligations dispensé par une institution d'enseignement ou une association professionnelle.  
Cette obligation est aussi imposée aux dirigeants de l'entreprise. Cette formation devra être d'une durée minimale de 7 heures pour chacune des personnes ou titulaires des fonctions indiquées. La preuve du suivi de cette formation devra être transmise à la Commission au plus tard le **30 septembre 2004**.
7. **ORDONNE** à ABC. de produire à la Commission, d'ici au **30 septembre 2004**, une copie des documents suivants:
  - a) une description détaillée des tâches et des responsabilités de chaque gestionnaire de l'entreprise identifiant les liens hiérarchiques en amont et en aval et expliquant leur implication dans la gestion

de la conformité et dans l'application des politiques et procédures;

- b) un organigramme fonctionnel reflétant la structure de l'entreprise et démontrant les attributions et les responsabilités des gestionnaires en matière de transport et de sécurité;
- c) une copie du Recueil des politiques et procédures en matière de gestion des obligations, ainsi qu'une copie du guide du conducteur contenant les diverses politiques et procédures d'entreprise relatives à la sécurité, de même que l'énoncé de la politique interne concernant les sanctions et les mesures disciplinaires applicables dans les cas de non-respect ou de dérogations à l'une ou l'autre des politiques de l'entreprise;
- d) une copie du carnet d'apprentissage destiné aux nouveaux conducteurs ainsi que l'énoncé du programme d'intégration des nouveaux employés, en terme des formations et de l'entraînement à la tâche.

8. **IMPOSE** à ABC. les mesures de suivi et les contrôles suivants:

- a) Fournir un rapport détaillé sur chaque constat d'infraction pour excès de vitesse qui sera émis aux conducteurs de l'entreprise dans la prochaine année, soit jusqu'au 15 juillet 2005 inclusivement. Ce rapport devra être transmis au plus tard le 30 août 2005 et devra faire état des sanctions ou mesures disciplinaires prises pour chaque conducteur, le cas échéant;
- b) Fournir un rapport détaillé sur la gestion des rapports d'infractions à la vitesse générés par le logiciel des ordinateurs de bord, et informer la Commission de tous les écarts constatés au-delà

de 110 km/h pour chaque chauffeur pour les mois d'exploitation d'octobre et décembre 2004, ainsi que février et mai 2005. Ce rapport devra être soumis au plus tard le 21<sup>e</sup> jour du mois suivant les mois sous étude.

- 9. **ORDONNE** à ABC. de faire installer sur tous ses véhicules lourds équipés de freins pneumatiques, des indicateurs visuels de l'ajustement de la tige de poussée. Ces indicateurs visuels devront être installés d'ici au **30 novembre 2004** sur tous les essieux de tous les véhicules lourds (motorisés ou non). La preuve de la mise en place, provenant du garage ayant procédé à telle installation sur chacun des véhicules lourds, devra être transmise à la Commission dans le même délai.»

Comme on le voit, la Commission des transports du Québec bénéficie donc d'un très large pouvoir en lien avec les conditions qu'elle peut imposer.

Une fois les conditions imposées par la Commission des transports du Québec remplies, le propriétaire ou l'exploitant de véhicules lourds pourra s'adresser à la Commission des transports du Québec afin que lui soit attribuée de nouveau une cote portant la mention « satisfaisant ».

Toutefois, pour éviter de devoir faire une telle demande, certains gestes peuvent être posés, en continu, pour éviter de voir son dossier transféré auprès de la Commission des transports du Québec.

Nous vous reviendrons à ce sujet dans un prochain article. D'ici là, prudence sur la route. ■



**GCGF**

Gestionnaire du programme d'assurance collective pour la Fédération des Transporteurs par Autobus

## ASSURANCE COLLECTIVE

Profitez d'un programme unique dans l'industrie avec un régime répondant à vos préférences et à votre budget.

### Communiquez avec votre spécialiste :

Yves Couture B.A.A.

Groupe Conseil Giguère et Fréchette

1-888-686-3264 poste 32

ycouture@gcgf.qc.ca



# SOYEZ DES NÔTRES CET ÉTÉ!

Plusieurs types de  
chambres à un seul tarif

*Réservez dès aujourd'hui  
votre hébergement en visitant le  
[www.federationautobus.com](http://www.federationautobus.com),  
section événements.*





# Les distractions au volant

**GUY GODIN**, Conseiller en prévention, Via Prévention

Bien que les Québécois soient sensibilisés aux dangers de la distraction au volant, ils sont encore des milliers chaque jour à conduire sans être pleinement concentrés sur la route. Il est évident que bon nombre d'entre eux ne saisissent pas encore l'ampleur des risques. En effet, environ 3 conducteurs sur 4 admettent qu'ils sont distraits au volant. Réfléchissez à ces chiffres. Ce qu'ils signifient, c'est que lorsque 4 voitures se trouvent à une intersection à 4 arrêts, 3 des 4 conducteurs sont susceptibles d'être distraits. Vous vous imaginez le potentiel de dangerosité? Et on ne parle même pas des autres facteurs de risques sur la route, comme la présence de cyclistes et de piétons. Selon vous, est-ce qu'un chauffeur d'autobus ou d'autocar peut aussi être affecté par la distraction au volant ?

Bien que nous soyons des êtres d'habitudes, il faut cesser de s'autoriser des distractions au volant, car cette pratique constitue à l'heure actuelle l'un des plus importants problèmes de sécurité routière au pays. Et c'est particulièrement vrai quand vous transportez des passagers.

En gros, toute action, toute activité ou tout dérangement qui amène le conducteur à détourner son attention de la route constituent une distraction.

## Les deux côtés du développement technologique

Les technologies d'aide à la conduite, telles que les systèmes anticollisions ou les avertisseurs de sortie de voie sont destinées à améliorer la sécurité routière en avertissant les conducteurs des dangers potentiels de la route. Malheureusement, certaines de ces

technologies deviennent des sources de distractions importantes pour le conducteur, pensons ici aux dispositifs de communication sans fil. Connectés directement dans les véhicules, les téléphones intelligents offrent à portée de main du conducteur de la musique, des vidéos ou des textos via les écrans tactiles, causant ainsi de plus en plus de sources de distractions et de collisions.

## Les sources de distractions au volant



© Designed by Freepik

Elles sont aussi diverses que nombreuses et elles incluent : parler au cellulaire même en mains libres, envoyer ou lire des messages textes, consulter une carte routière, utiliser un GPS, écouter de la musique très forte, manger ou boire, parler aux passagers, etc. Il y a 4 types de distraction (source: SAAQ):

- **Visuelle**: les yeux ailleurs que sur la route
- **Manuelle**: les mains ailleurs que sur le volant ▶

# Arrivez en sécurité et à l'heure.

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



**ONSPOT**  
AUTOMATIC TIRE CHAINS

Member of VBG Group

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



Pour tous vos besoins d'équipements de garage



[cliffordunderwood.com](http://cliffordunderwood.com) 1-800-363-5438



**BIENVENUE**  **QUÉBEC**  
2020

Trois-Rivières • Authentic Québec

[www.bienvenueqc.ca](http://www.bienvenueqc.ca)

OCTOBRE  
**26-27-28**

- **Cognitive:** l'esprit ailleurs que sur la tâche
- **Auditive:** l'ouïe est concentrée sur autre chose que sur les sons liés à la conduite ou au réseau routier.

## Réduire les distractions au volant

La conduite d'un autobus ou d'un autocar sur la route requiert toute votre attention. Voici quelques solutions à adopter pour contrer les sources de distractions au volant et ainsi améliorer la sécurité routière.

## Rôle de l'employeur concernant les distractions au volant

- Créez et diffusez une politique qui interdit aux travailleurs d'utiliser leur téléphone mobile au volant d'un véhicule d'entreprise dans le cadre de leur travail.
- Si nécessaire, dotez les appareils de l'entreprise d'une fonction mains libres.
- Exigez des chauffeurs qu'ils prévoient un message dans leur boîte vocale indiquant qu'ils conduisent et ne peuvent prendre d'appels.



© Designed by Freepik

- Si vous utilisez un appareil GPS, programmez-le à l'avance avant de démarrer votre véhicule. Le volume sélectionné doit vous permettre d'entendre les directives sans devoir jeter un coup d'œil à l'appareil.
- Réglez les commandes de chauffage et de climatisation et la radio avant de prendre la route.
- Rangez votre cellulaire dans un endroit inaccessible lors de la conduite. Si celui-ci sonne, laisser le système de boîte vocale s'en charger.
- Ne mangez ni ne buvez pas en conduisant. Au besoin, attendez d'avoir garé le véhicule dans un endroit sécuritaire.
- N'amorcez pas de conversation émotionnelle ou conflictuelle avec un ou des passagers, cela peut affecter votre rendement au volant.
- Veillez à ce que les horaires de travail permettent aux chauffeurs de se concentrer sur la route et non sur les tâches à accomplir pendant qu'ils conduisent.
- Renseignez les chauffeurs sur les risques et les solutions liés à la distraction au volant.

Quelques changements tout simples à votre façon d'aborder la conduite peuvent avoir une grande incidence. Enrayer ce fléau est l'affaire de tous, mais la démarche doit s'amorcer sur le plan individuel. Si chaque conducteur s'efforce consciemment de s'abstenir de toute distraction au volant, nous parviendrons ensemble à rendre nos routes plus sûres pour tous. ■

# FONDATION



DES TRANSPORTEURS PAR AUTOBUS

## 27 500 \$ amassés pour les élèves en milieu scolaire défavorisé

un record pour la Fondation des transporteurs par autobus

Le 20 février dernier s'est tenue la soirée-bénéfice annuelle de la Fondation des transporteurs par autobus à l'Hôtel de Glace, qui soulignait son 20<sup>e</sup> anniversaire. C'est sous le thème « Là où le froid cohabite avec la chaleur » que les 146 convives ont participé à cette soirée mémorable, permettant ainsi à la Fondation de recueillir un montant record de 27 500 \$.

Les sommes amassées financeront des projets porteurs qui offriront aux élèves de milieux moins bien nantis l'opportunité d'accéder et de participer à des activités pouvant contribuer à leur enrichissement intellectuel, physique et social. Depuis sa création en 2007, la Fondation des transporteurs par autobus a remis près de 560 000 \$ qui ont servi à financer 730 projets dans 523 écoles de 67 commissions scolaires différentes.



Sur la photo, le conseil d'administration de la Fondation :  
Julie Lahaye, Autobus B. Dion; Martin Désilets, Autobus Désilets;  
Caroline Vallée, Autobus Vausco; Luc Lafrance, PDG Fédération des transporteurs par autobus

« C'est en améliorant la qualité de vie en milieu scolaire via des projets structurants que la Fondation contribue à l'évolution personnelle des élèves. Sans l'appui de ses nombreux donateurs et sans la générosité des membres transporteurs et fournisseurs de la Fédération, la Fondation ne pourrait financer tous ces projets. Merci à tous ceux qui ont participé et contribué à cette soirée. »

- Caroline Vallée, présidente du conseil d'administration de la Fondation.

Mme Vallée et les membres du conseil d'administration de la Fondation remercient chaleureusement tous les commanditaires associés à cet événement soit: Intact Assurance, Autobus Leeds Transit, Astus et Groupe NH Photographes.



## 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.

AUTO • HABITATION • ENTREPRISES

[intact.ca](http://intact.ca)



*Repartez du bon pied.*

# Autobus Thomas toujours en avance!



Que ce soit pour le transport scolaire ou commercial, Thomas Built Buses vous offre une gamme complète de véhicules qui ont fait leurs preuves depuis plus de 100 ans.

**AVOIR UN VÉHICULE TBB DANS SA FLOTTE, C'EST BÉNÉFICIER DE :**

**L'ESTHÉTIQUE,**

**LA QUALITÉ DE FABRICATION,**

**LA GARANTIE,**

**LA MANIABILITÉ,**

**LE CONFORT,**

**LA PROPULSION,**

**QUI RESPECTE LE PLUS L'ENVIRONNEMENT.**

Quoi demander de mieux, **Daimler, Thomas Built Buses et Autobus Thomas**, une alliance profitable pour l'industrie du transport de personnes, faites-en partie !

Visitez notre site Internet pour plus d'informations.



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

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



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

*Chef de file en solutions de transport de personnes*