



# Portrait des effets de l'électrification du transport scolaire au Canada sur les travailleurs, travailleuses et petits transporteurs

MARS 2026

Alliance canadienne pour  
l'électrification  
des **autobus**  
scolaires 

Équiterre 

Green   
Communities  
CANADA

# Contributions

## RECHERCHE ET RÉDACTION

Henri Chevalier, Conseiller – Mobilité durable | Équiterre

## RÉVISION

Valérie Tremblay, Responsable – Mobilité durable | Green Communities Canada

Marc-André Viau, Directeur – Relations gouvernementales | Équiterre

Blandine Sebileau, Analyste – Mobilité durable | Équiterre

Marie-Michèle Robitaille, Révisseuse indépendante

Nous tenons à remercier l'ensemble des personnes qui ont généreusement accepté de donner une entrevue dans le cadre de cette étude.

## CONCEPTION GRAPHIQUE

Marianne Legault, Graphiste | Équiterre

## SOUTIEN FINANCIER

Cette recherche a été réalisée grâce au financement de la Fondation Balsam, de la Fondation familiale Trottier et de la Fondation McConnell. Les opinions exprimées dans ce rapport ne reflètent pas nécessairement celles des fondations.

© Équiterre – 2026

Photo : Nicole Roach

# À propos de l'ACEAS

Dirigée par Green Communities Canada en partenariat avec Équiterre, l'Alliance canadienne pour l'électrification des autobus scolaires (ACEAS) est une initiative qui réunit diverses parties prenantes provinciales et fédérales du secteur du transport scolaire notamment des commissions scolaires, des organisations environnementales et des fabricants d'autobus. Leur objectif est de plaider en faveur de politiques visant à accélérer la transition des autobus scolaires alimentés au carburant vers des autobus scolaires électriques, conformément aux objectifs climatiques du Canada. Avec le soutien d'un comité directeur, l'ACEAS rassemble les connaissances et les meilleures pratiques pour formuler des recommandations et mettre en œuvre des stratégies de sensibilisation visant à mobiliser les gouvernements et à sensibiliser davantage à la question. Ce projet, qui a commencé en janvier 2022, s'étend à l'ensemble du Canada et s'inspire des meilleures pratiques en Amérique du Nord et ailleurs, en mettant l'accent sur des régions ou des provinces spécifiques, notamment les Maritimes, le Québec, l'Ontario et la Colombie-Britannique.

Ce projet vise à :

- Renforcer le réseau des acteurs impliqués dans l'électrification des autobus scolaires à travers le Canada ;
- Accroître le transfert de connaissances et le partage des meilleures pratiques concernant l'électrification des autobus scolaires ;
- Sensibiliser davantage aux enjeux de justice sociale et environnementale liés à la transition vers des autobus scolaires électriques ;
- Augmenter le soutien des politiques fédérales pour l'électrification du transport scolaire.

## À propos d'Équiterre

En tant que l'une des principales organisations environnementales au Québec, Équiterre cherche à rendre les transitions collectives nécessaires vers un avenir équitable et écologiquement viable plus tangibles, accessibles et inspirantes. Depuis 1993, Équiterre travaille avec des citoyens et citoyennes, des organisations et des gouvernements pour développer des projets dans les domaines du transport, de l'agriculture, de l'énergie, de la consommation et du changement climatique.

## À propos de Green Communities Canada

Green Communities Canada (GCC) mène des actions climatiques communautaires depuis 1995. Comptant plus de 100 organisations membres et partenaires réparties partout au Canada, GCC partage des ressources, co-construit des programmes et fait progresser des changements transformateurs et équitables. En tant qu'organisation nationale, GCC a pour objectif de soutenir et de pérenniser l'action citoyenne de proximité. GCC agit pour ce faire comme réseau, bailleur de fonds, structure de soutien et accélérateur.



# Table des matières

Sommaire exécutif	8
1. Introduction	10
2. Portrait de l'industrie du transport scolaire au Canada, de sa main-d'œuvre et des conditions de travail	11
2.1. CONTEXTE ENTOURANT L'ÉLECTRIFICATION DU TRANSPORT SCOLAIRE AU PAYS	11
2.2. LES MODÈLES D'ENCADREMENT DU TRANSPORT SCOLAIRE	13
2.3. PORTRAIT DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU TRANSPORT SCOLAIRE	14
2.4. LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES CHAUFFEURS, CHAUFFEUSES, MÉCANICIENS ET MÉCANICIENNES SCOLAIRES AU CANADA	22
2.5. L'IMPACT DE L'ÉLECTRIFICATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES CHAUFFEURS ET CHAUFFEUSES : LE CAS DE L'ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD ET DU QUÉBEC	26
3. La requalification des travailleurs et travailleuses dans le cadre de l'électrification du transport scolaire	30
3.1. LE TRANSPORT SCOLAIRE ÉLECTRIFIÉ : UN SECTEUR D'AVENIR POUVANT ATTIRER DE LA MAIN-D'ŒUVRE DE SECTEURS EN TRANSFORMATION	31
3.2. LES MODALITÉS PROVINCIALES D'ACCÈS AUX MÉTIERS DE CHAUFFEUR OU CHAUFFEUSE ET DE MÉCANICIEN OU MÉCANICIENNE	31
3.3. PORTRAIT DES MESURES DE REQUALIFICATION ET DE FORMATION CONTINUE PAR PROVINCE	34
3.4. LES DÉFIS DE LA REQUALIFICATION DES MÉCANICIENS ET MÉCANICIENNES	37
4. L'électrification du transport scolaire et ses conséquences sur les relations de travail : le cas du Québec	41
4.1. LES RELATIONS DE TRAVAIL ET LA TAILLE DES TRANSPORTEURS	41
4.2. L'ÉLECTRIFICATION : UN FACTEUR DE CONSOLIDATION?	42
4.3. LES TAUX DE PROFIT FACE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL	46
5. Recommandations	49
5.1. ACCROÎTRE LA PART DU PUBLIC DANS LE TRANSPORT SCOLAIRE CANADIEN	49
5.2. INFRASTRUCTURES D'ÉLECTRIFICATION	50
5.3. ÉLABORATION ET MISE EN ŒUVRE DES PROGRAMMES D'ÉLECTRIFICATION	51
5.4. PRÉVENIR LA CONCENTRATION DU MARCHÉ	52
5.5. REQUALIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE	53
5.6. POLITIQUE D'INCLUSION	54
7. Bibliographie	56

# Liste des tableaux

- Tableau 1 Ventilation de huit provinces canadiennes selon le caractère privé ou public de leur transport scolaire
- Tableau 2 Comparaison du salaire horaire des chauffeurs, des chauffeuses, des mécaniciens et des mécaniciennes syndiqués selon les provinces, 2024, pondéré selon l'indicateur de parité du pouvoir d'achat de Statistique Canada
- Tableau 3 Synthèse des répercussions de l'électrification sur des chauffeurs et chauffeuses du Québec
- Tableau 4 Présentation du régime d'accès au métier de chauffeur ou chauffeuse d'autobus scolaire pour les provinces du Canada
- Tableau 5 Ventilation de l'ajustement de la formation des chauffeurs et chauffeuses d'autobus scolaires par province
- Tableau 6 Présentation des modalités de deux programmes québécois de formation continue en mécanique d'autobus électrique
- Tableau 7 Synthèse des problèmes relatifs à la formation et à l'entretien des véhicules lourds électriques observés par deux membres de l'organisme Compétence VÉ
- Tableau 8 Ventilation des transporteurs scolaires québécois membres de la FTA qui ont cessé leur activité depuis 2021 selon la taille de l'entreprise
- Tableau 9 Ventilation des transporteurs sondés selon le risque de vente et la taille

# Liste des graphiques

- Graphique 1 Évolution du nombre de personnes détenant un certificat de compétence valide en transport scolaire au Québec et de leur âge moyen
- Graphique 2 Ventilation des localisations des domiciles des titulaires de certificats de compétence en transport scolaire du Québec entre 2014 et 2023
- Graphique 3 Évolution du nombre annuel de personnes ayant complété le School Bus Driver Improvement Course en Ontario
- Graphique 4 Évolution du nombre de nouveaux et nouvelles titulaires de certificats de compétence en transport scolaire ainsi que leur âge moyen, 2014-2024
- Graphique 5 Évolution du nombre de nouveaux et nouvelles titulaires de certificats de conduite d'autobus scolaires en Saskatchewan et de leur âge moyen
- Graphique 6 Évolution du nombre de personnes ayant complété la formation à la conduite d'autobus scolaires du Nouveau-Brunswick
- Graphique 7 Évolution du nombre de personnes ayant obtenu un certificat pour la conduite d'autobus scolaires au Manitoba
- Graphique 8 Évolution du nombre d'entreprises de l'industrie du transport d'élèves et d'employés et d'employées par autobus, par tranches d'effectifs entre 2014 et 2024 au Québec
- Graphique 9 Évolution des résultats financiers de Transport scolaire Sogesco entre 2014 et 2024

# Sommaire exécutif

Grâce à des données provinciales et à des témoignages du terrain, ce rapport analyse les occasions et les défis que l'électrification du transport scolaire crée pour la main-d'œuvre au Canada. La transition énergétique, encore à ses débuts, est nécessaire en raison de ses bénéfices climatiques, économiques et de santé publique. Elle se déploie toutefois dans un secteur majoritairement privé, marqué par une pénurie de main-d'œuvre, un vieillissement des effectifs et des défis structurels qui doivent être abordés pour assurer une transition véritablement juste pour les travailleurs et les petits transporteurs.

## Constats principaux

### **1. Une transition qui s'inscrit dans un contexte de renouvellement de la main-d'œuvre.**

L'électrification s'opère sur un fond de pénurie de main-d'œuvre et de vieillissement accéléré, mettant en lumière le rôle potentiel de la transition comme levier de modernisation et de renouvellement du secteur. L'âge moyen des chauffeurs et chauffeuses est élevé et croissant, atteignant 60 ans au Québec et 57 ans en Alberta en 2024, tandis que le nombre de titulaires de certificats de compétence au Québec est à un creux historique.

**2. Des conditions de travail à améliorer pour soutenir l'électrification.** La transition électrique prend place dans un contexte où les conditions de travail du transport scolaire sont marquées par des disparités : les conditions sont nettement supérieures dans le modèle public par rapport au modèle de sous-traitance privée, dominant en Ontario et au Québec. Cette précarité salariale entraîne des interruptions de service : au Québec, environ 65 % des bris de service sont liés à des enjeux de main-d'œuvre ou à des conflits de travail. De plus, l'introduction des autobus scolaires électriques transforme les conditions d'exercice du métier. Elle met en lumière la nécessité d'adapter les conditions de travail, notamment en ce qui concerne l'autonomie des véhicules et la gestion des périodes de recharge, afin que la transition bénéficie pleinement aux chauffeurs et chauffeuses.

**3. Une occasion stratégique de renforcer la formation.** L'électrification révèle un besoin important de formation spécialisée, autant pour les chauffeurs et chauffeuses que pour les mécaniciens et mécaniciennes. Pour les chauffeurs et chauffeuses, l'Ontario et la Colombie-Britannique n'exigent aucune formation obligatoire, et le Québec se limite à une vidéo de 90 secondes. Pour les mécaniciens et mécaniciennes, la requalification se heurte aux coûts prohibitifs des équipements, à la lourdeur des procédures et, surtout, à la rétention d'informations techniques par les fabricants, qui nuit au diagnostic et à la réparation. Ces constats soulignent un chantier structurant : faire de la formation un pilier central de la réussite de l'électrification.

**4. L'importance de préserver la diversité des transporteurs.** La transition électrique accélère la transformation d'un marché déjà en consolidation. L'augmentation des prix du diesel ainsi que les investissements liés à l'électrification poussent les petits propriétaires de parcs d'autobus scolaires à vendre. Face à ces multiples facteurs, environ 75 % des petits transporteurs sondés entrevoient un risque de vente, comparativement à environ 35 % pour les grandes entreprises. Cette consolidation affaiblit le pouvoir de négociation des travailleurs et travailleuses face aux ressources financières de grands groupes, capables de supporter de longs conflits de travail. Ces enjeux ouvrent donc un espace pour des politiques publiques visant à soutenir les petites et moyennes entreprises locales et à préserver un écosystème diversifié, favorable aux travailleurs et aux collectivités.

#### **Recommandations pour une transition juste**

1. Augmenter le transport scolaire exploité par des organismes publics et diminuer, lorsque possible, le recours à des transporteurs privés.
2. Pérenniser et électrifier les projets pilotes visant la prise en charge du transport scolaire par des organismes scolaires dans les provinces.
3. Offrir aux établissements récréotouristiques un financement public pour l'installation de bornes de recharges pour véhicules lourds.
4. Soutenir activement la filière de l'électrification par des investissements et une communication publique cohérente.
5. Consulter davantage les travailleurs et travailleuses dans l'élaboration et la mise en œuvre des programmes d'électrification du transport scolaire.
6. Intégrer le transport scolaire aux instances fédérales existantes et lancer une étude parlementaire sur son financement
7. Étudier le phénomène de consolidation de l'industrie dans les provinces où le secteur privé assure en tout ou en partie le service de transport scolaire.
8. Protéger les petits et moyens transporteurs en permettant aux propriétaires de participer à des formations volontaires sur la mécanique de véhicules lourds électriques réservés pour le moment aux salariés et salariées.
9. Offrir un crédit d'impôt aux petits et moyens transporteurs qui électrifient leur flotte de véhicules scolaires.
10. Intégrer du contenu sur la conduite d'autobus scolaires électriques dans la formation des chauffeurs et chauffeuses, notamment pour ceux et celles qui souhaitent renouveler leur permis.
11. S'assurer que les fabricants d'autobus scolaires électriques partagent avec les écoles de métier et les transporteurs l'ensemble des informations nécessaires à l'entretien et à la réparation des autobus.
12. Soutenir financièrement la requalification complète des mécaniciens et mécaniciennes.
13. Favoriser la parité dans les milieux de travail dans une perspective d'inclusion, en s'inspirant de mesures mises en place dans d'autres secteurs d'emplois aux prises avec une sous-représentation des femmes.

# 1. Introduction

Au Canada, le service public de transport scolaire est utilisé par environ 2,2 millions d'élèves chaque jour, et il est rendu possible grâce au travail des chauffeurs, chauffeuses, mécaniciens et mécaniciennes (Groupe de travail sur la sécurité des autobus scolaires, 2019). Comme la plupart des modes de transports, le transport scolaire s'engage dans l'électrification, un processus qui s'inscrit dans un effort plus large de lutte contre les changements climatiques. Cette transition représente une occasion de renforcer les conditions de travail dans une industrie où les emplois sont souvent moins compétitifs que dans d'autres secteurs. C'est pourquoi la main-d'œuvre liée aux autobus scolaires électriques doit pouvoir bénéficier d'une transition juste, c'est-à-dire d'une électrification qui va de pair avec une amélioration de ses conditions de travail.

Cette étude se penche sur les effets de l'électrification du transport scolaire sur les salariés et salariées de cette industrie au pays. L'électrification du secteur en est encore à ses débuts, avec seulement 4 % du parc canadien de véhicules scolaires alimentés à l'électricité (ACEAS, 2025). Il importe de formuler des recommandations pour améliorer les différents programmes d'électrification du transport scolaire, tout particulièrement en ce qui concerne leurs implications pour la main-d'œuvre.

Le premier chapitre dresse le portrait socioéconomique des chauffeurs, chauffeuses, mécaniciens et mécaniciennes du transport scolaire, en plus de présenter les différents modèles d'encadrement de ce service au pays. Ce tour d'horizon permet de constater le vieillissement de la main-d'œuvre du secteur, qui s'explique notamment par des conditions de travail peu attrayantes. Des entrevues menées auprès de diverses parties prenantes enrichissent la compréhension des effets de l'électrification sur la main-d'œuvre et les lacunes des programmes d'électrification mis en œuvre à ce jour.

Le deuxième chapitre aborde l'enjeu de la requalification du personnel de conduite et de réparation. Il présente les mesures déjà en place au Canada et souligne l'importance de les renforcer pour obtenir le soutien des travailleurs et travailleuses, particulièrement au Québec et à l'Île-du-Prince-Édouard, où la proportion d'autobus électriques est la plus élevée au pays.

Le troisième chapitre analyse les répercussions de l'électrification sur les petites et moyennes entreprises (PME). Au Québec, plusieurs d'entre elles ont été rachetées par de plus gros transporteurs dans les dernières années. Cette dynamique, déjà présente auparavant, a perduré avec la transition électrique. Or, la préservation d'un tissu entrepreneurial diversifié constitue un élément clé pour maintenir un rapport de force équilibré pour la main d'œuvre et assurer une saine concurrence, essentielle à l'utilisation efficiente des fonds publics.

Le dernier chapitre présente 11 recommandations de nature à améliorer le caractère juste de l'électrification du transport scolaire et, ainsi, à favoriser sa mise en œuvre partout au Canada.

## **2. Portrait de l'industrie du transport scolaire au Canada, de sa main-d'œuvre et des conditions de travail**

Le succès d'une transition énergétique pour une industrie donnée dépend en partie de l'adhésion qu'elle suscite auprès de la main-d'œuvre. Les conséquences tant positives que négatives de la transition sur les conditions de travail d'une industrie influencent l'appui de ces travailleurs et travailleuses à la réalisation de cette transition. Après avoir présenté le contexte ayant mené à l'électrification du transport scolaire ainsi qu'un portrait socioéconomique de la main d'œuvre du transport scolaire au Canada, ce chapitre expose les incidences de l'électrification sur leurs conditions de travail.

### **2.1. CONTEXTE ENTOURANT L'ÉLECTRIFICATION DU TRANSPORT SCOLAIRE AU PAYS**

Le service public de transport scolaire tel qu'on le connaît aujourd'hui au Canada a principalement pris son essor à partir de la seconde moitié du 20<sup>e</sup> siècle. C'est à cette époque que la plupart des gouvernements provinciaux ont pris en charge la planification du transport scolaire, jusqu'alors organisé de manière plus ou moins autonome par les établissements scolaires. Deux facteurs principaux ont participé à la nécessité de mettre sur pied un service de transport scolaire universel et subventionné par le trésor public : l'augmentation de la fréquentation scolaire ainsi que l'étalement urbain et la fermeture des « écoles de rang », qui allongeait la distance entre les établissements scolaires et le domicile des élèves dans les régions du Canada (Gauthier, 1987; SchoolBusOntario, s.d.).

Rapidement, la sécurité du transport est devenue un enjeu prioritaire, tant pour les provinces, le gouvernement fédéral et les commissions scolaires. Au Québec, par exemple, une collision tragique entre un train et un autobus scolaire ayant coûté la vie à 19 élèves en 1966 a conduit à la mise sur pied d'une commission d'enquête, puis à différentes réformes. En 1982, Transport Canada a édicté davantage de normes de sécurité applicables à la conception des autobus, telles que l'élimination des sièges rigides en métal, afin d'améliorer le rembourrage de l'équipement et d'atténuer la violence des chocs en cas d'accident (Transport Canada, 1999).

Aujourd'hui, on peut interpréter les efforts d'électrification du transport scolaire comme un élargissement de la notion de sécurité, dans le cadre duquel le mode de motorisation des véhicules devient un nouveau facteur de sécurité. Outre l'enjeu

général des changements climatiques comme déterminant de santé publique, la combustion de diesel affecte la qualité de l'air que respirent les élèves et leurs chauffeurs et chauffeuses (Burse et Kalisa, 2025).

L'électrification du transport scolaire s'amorce au début des années 2010. Le Québec joue un rôle important dans cette transition avec l'arrivée, en 2011 à Saint-Jérôme, de l'entreprise Lion Électrique, aujourd'hui le seul fabricant d'autobus scolaires électriques entièrement canadien. Dès 2013, le gouvernement du Québec soutient le développement de cette technologie avec un investissement de 675 000 \$ (Radio-Canada, 2013). Ce soutien se concrétise en 2016 par le lancement de son Programme de soutien au déploiement des autobus scolaires électriques, assorti d'une enveloppe de 30 millions de dollars (M\$) sur 5 ans (Newswire, 2016). Les motifs de Québec sont clairs : réduire le bruit et améliorer la qualité de l'air, mais surtout contribuer au développement d'une filière industrielle émergente.

À partir de la seconde moitié des années 2010, d'autres provinces emboîtent le pas. L'Ontario investit 8 M\$ pour le lancement d'un programme pilote d'autobus scolaires électriques entre 2017 et 2019 (Schlosser, 2017), afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) du secteur et d'offrir un mode de transport plus sain aux élèves (Ontario, 2017). En 2020, la Colombie-Britannique introduit des subventions pour l'achat d'autobus scolaires électriques. Via son « *Bus Acquisition Program* », le ministère de l'Éducation fournit 13 M\$ aux 31 districts scolaires de la province pour l'achat d'un total de 101 autobus scolaires, dont 18 électriques (Capkun, 2021). Similairement à l'Ontario, l'objectif est de réduire ses émissions de GES et atteindre ses cibles de réduction.

L'année 2021 marque un point culminant avec l'adoption au Québec d'un règlement imposant l'achat d'autobus scolaires électriques (Ministère de l'Éducation, 2023), ainsi que le déploiement de programmes fédéraux majeurs, dont le Fonds pour le transport en commun à zéro émission. Ce dernier est assorti d'une enveloppe de 2,75 milliards de dollars (G\$) sur 5 ans et vise le financement d'autobus en commun et scolaires électriques (Canada, 2021). De plus, la Banque de l'infrastructure du Canada s'engage à investir 1,5 G\$ dans les autobus électriques (Gouvernement du Canada, 2021). La même année, le gouvernement fédéral et le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard s'allient pour investir chacun 6,3 M\$ dans l'achat de 35 autobus scolaires électriques, via le volet Infrastructures vertes du Plan Investir dans le Canada (Gouvernement du Canada, 2021). Ces initiatives s'inscrivent dans une stratégie nationale visant à réduire les émissions de GES du pays et à soutenir la création d'emplois dans le secteur canadien des véhicules électriques.

Malgré ces efforts, le degré d'électrification du transport scolaire au Canada demeure cependant très faible. Moins de 5 % du parc d'autobus scolaire canadien est électrifié. Avec une proportion respective de leur flotte d'autobus électrifiée de 3 %, 15 % et 43 %, la Colombie-Britannique, le Québec et l'Île-du-Prince-Édouard figurent en tête. Cette progression inégale s'explique notamment par les embûches rencontrées depuis les dernières années. Les difficultés financières de Lion Électrique, la suspension temporaire du règlement québécois, la sursouscription du programme fédéral de financement et le recul de certaines provinces en matière d'achat d'autobus scolaires électriques,

comme l'Île-du-Prince-Édouard, illustrent les défis persistants liés aux coûts, à la capacité industrielle et à la stabilité des politiques publiques.

## 2.2. LES MODÈLES D'ENCADREMENT DU TRANSPORT SCOLAIRE

Au Canada, le transport scolaire est une compétence qui relève majoritairement des provinces. La principale variable qui différencie les modèles d'encadrement provincial concerne la présence ou l'absence d'impartition du service à des transporteurs privés. Il existe trois modèles au Canada : (1) prise en charge entière du service par les commissions scolaires; (2) sous-traitance entière à des entreprises privées; (3) fonctionnement hybride entre privé et public. Le tableau suivant ventile les provinces selon le caractère public ou privé de leur flotte de véhicules scolaires. Les provinces de Terre-Neuve-et-Labrador et de l'Île-du-Prince-Édouard ne figurent pas au tableau, faute de données précises, mais ces deux provinces ont adopté un modèle majoritairement public (Newfoundland and Labrador School Boards Association, 2022 ; CUPE-SCFP, 2022).

**Tableau 1** : Ventilation de huit provinces canadiennes selon le caractère privé ou public de leur transport scolaire

Province	Alberta	C.-B.	Manitoba	N.-B.	N.-É.	Ontario	Québec	Sask.
<b>Véhicules gérés par le public</b>	1 411	1 280	1 811	1 110	805	28	104	1 900
<b>Véhicules gérés par le privé</b>	3 305	580	383	113	493	18 995	11 241	1 700
<b>Proportion du public par rapport à la flotte totale</b>	29,9 %	68,8 %	82,5 %	90,8 %	62,0 %	0,1 %	0,9 %	52,8 %
<b>Année des données</b>	2014	2019	2019	2008	2019	2014	2023	2019

Sources : School bus fleet (2019 et 2014) ; Monteiro et Atkinson (2012) ; Rapports financiers TRAFICS des organismes scolaires du Québec.

Les chauffeurs, les chauffeuses, les mécaniciens et les mécaniciennes sont embauchés soit par la commission scolaire où ils et elles travaillent, soit par le transporteur privé ayant un contrat de transport pour un ou plusieurs trajets auprès d'un organisme scolaire. Concernant l'entretien et la réparation des véhicules scolaires, certains transporteurs privés et commissions scolaires ont leurs propres garage et expertise en mécanique, tandis que d'autres se tournent vers des garages privés.

## 2.3. PORTRAIT DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU TRANSPORT SCOLAIRE

Chaque province compose avec sa propre dynamique d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre. Or, depuis le tournant des années 2020, on observe une pénurie de main-d'œuvre, plusieurs transporteurs et commissions scolaires au pays peinant à attirer et à retenir des chauffeurs et des mécaniciens. Parmi les principaux facteurs à l'origine de cette pénurie, on peut citer la pandémie de Covid-19 et ses nombreuses conséquences sur les conditions de travail de ces deux corps de métier, les horaires de travail atypiques ainsi que la rémunération (Pratte, 2023). L'enjeu des salaires est abordé plus en détail dans une section ultérieure de ce chapitre.

Une compilation détaillée de données par province permet de constater que l'attractivité du métier de chauffeur d'autobus varie. Des données ont pu être obtenues, par voie d'accès à l'information, auprès de six provinces. Nous présentons tour à tour les statistiques pour chaque province et interprétons leur tendance respective.

### **Québec**

Le graphique 1 ventile le nombre de détenteurs et détenteuses de certificat de compétence valide en transport scolaire entre 2014 et 2024. La détention d'un tel certificat n'implique pas nécessairement que ses titulaires soient effectivement employés par un transporteur. Chaque certificat est valide pour trois ans, après quoi une formation d'appoint d'une journée est requise pour le renouveler. Ces statistiques permettent de mesurer l'évolution du bassin de main-d'œuvre et l'attraction générale de ce métier.

**Graphique 1 :** Évolution du nombre de personnes détenant un certificat de compétence valide en transport scolaire au Québec et de leur âge moyen

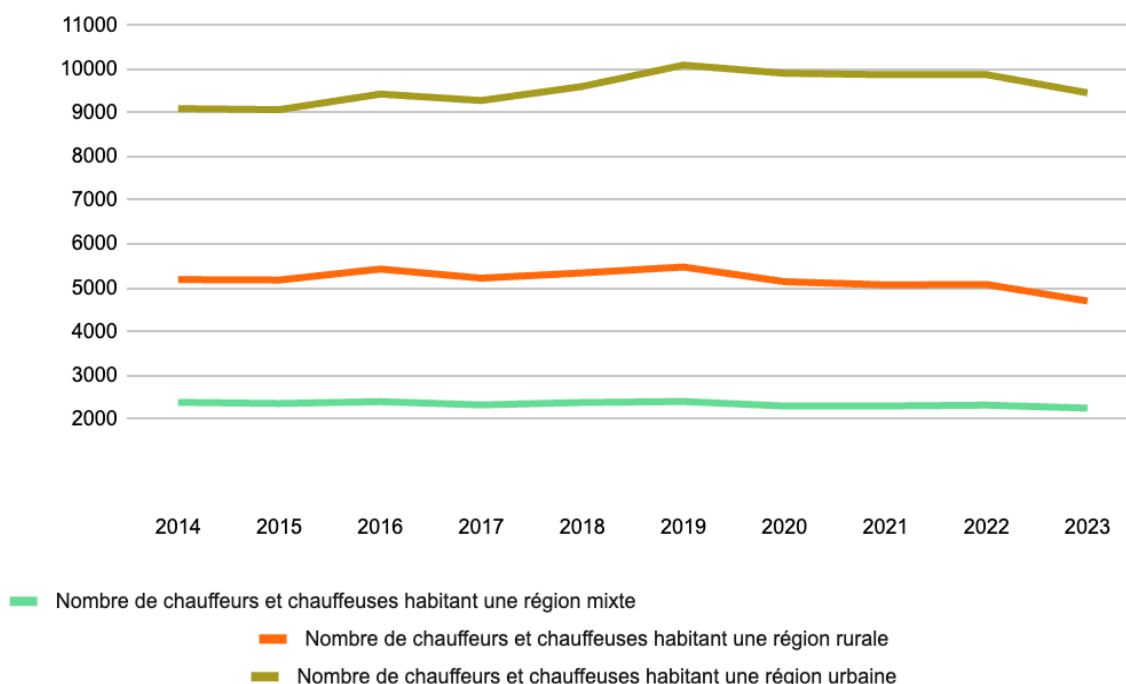


Source : demande d'accès à l'information auprès du ministère des Transports et de la Mobilité durable du Québec.

Deux constats se dégagent du graphique 1. D'abord, on observe un déclin du nombre de titulaires de certificats valides. Après avoir atteint un sommet en 2019, ce nombre n'a cessé de reculer, jusqu'à atteindre un creux historique en 2024. On peut penser que les conditions de travail difficiles durant la pandémie ont diminué l'attrait de cette profession. Le second constat concerne l'âge moyen des titulaires, qui est en constante progression depuis 2014. Ce vieillissement illustre la difficulté qu'éprouvent plusieurs transporteurs du Québec à renouveler leur personnel. Également, des données supplémentaires, qui ne sont pas prises en compte dans le graphique, montrent une sous-représentation marquée des femmes dans ce métier, puisque celles-ci ne représentent en moyenne que 30 % des titulaires de certificats de compétence.

La diminution du bassin de chauffeurs et de chauffeuses d'autobus scolaires au Québec concerne particulièrement le milieu rural. Le graphique 2 ventile les titulaires québécois de certificats de compétence en transport scolaire selon la localisation de leur domicile, classée en trois catégories : rurale, urbaine ou mixte. Ce classement est tiré des trois premiers signes du code postal des chauffeurs et chauffeuses entre 2014 et 2023.

**Graphique 2 :** Ventilation des localisations des domiciles des titulaires de certificats de compétence en transport scolaire du Québec entre 2014 et 2023



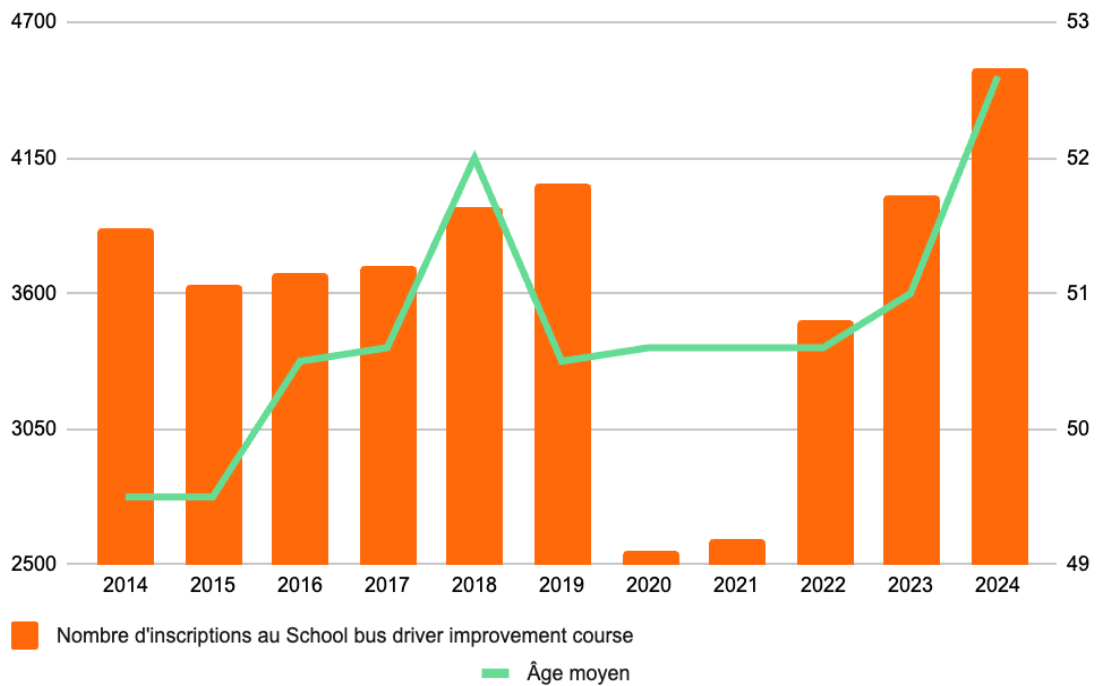
Source : demande d'accès à l'information auprès du ministère des Transports et de la Mobilité durable du Québec ; calculs de l'auteur.

Entre 2014 et 2023, le nombre de personnes détenant un certificat de compétence en transport scolaire a augmenté de 4 % en zone urbaine et reculé de 9 % dans les régions rurales. La plus faible disponibilité de main-d'œuvre en milieu rural devient un élément supplémentaire dont il faut tenir compte dans le cadre de l'électrification du transport et de l'enjeu de la fiabilité du service.

### Ontario

Le graphique 3 compile le nombre annuel d'individus ayant complété le *School Bus Driver Improvement Course* de l'Ontario ainsi que l'âge moyen des participants et participantes. À l'instar du Québec, on observe un net recul durant les années pandémiques 2020 et 2021. Contrairement au Québec, l'Ontario a toutefois connu une reprise des inscriptions, atteignant un sommet en 2024. On constate que l'âge moyen des participants et participantes tend à augmenter, mais pas aussi fortement qu'au Québec.

**Graphique 3 :** Évolution du nombre annuel de personnes ayant complété le *School Bus Driver Improvement Course* en Ontario

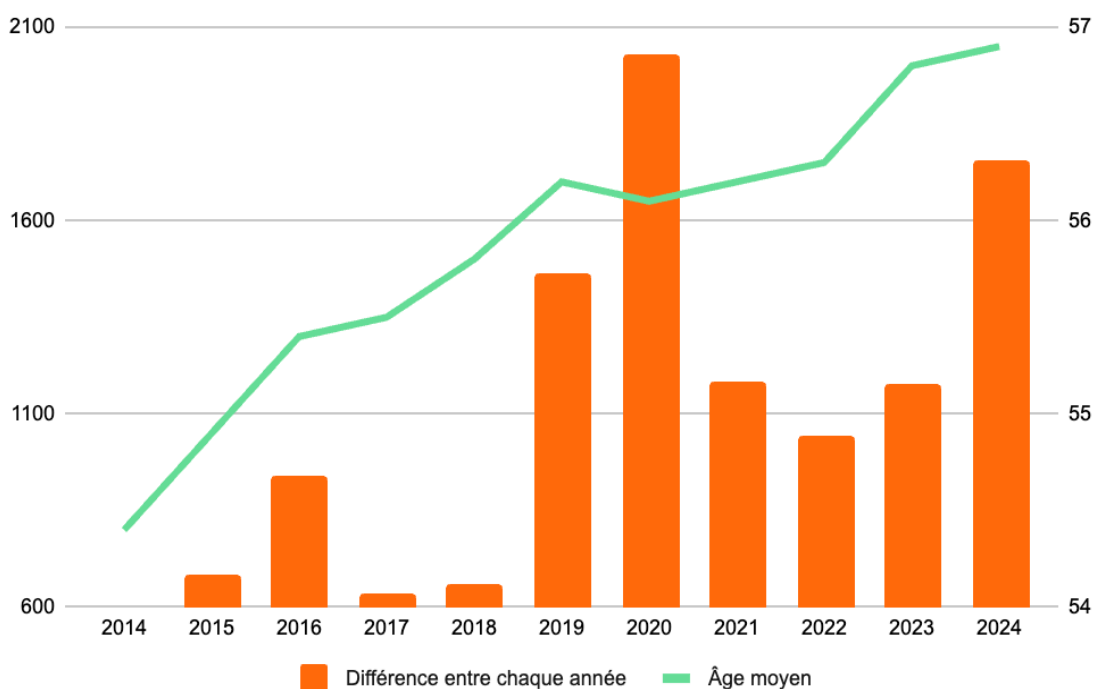


Source : demande d'accès à l'information auprès du ministère des Transports de l'Ontario.

## Alberta

Le graphique 4 présente l'évolution annuelle du nombre de nouveaux et nouvelles titulaires de certificats de conduite d'autobus scolaires valides en Alberta ainsi que leur âge moyen. On constate que ce nombre a crû dans les 10 dernières années, en particulier à compter de l'année 2019. Cette croissance s'accompagne toutefois d'un vieillissement du bassin de main-d'œuvre, dont l'âge moyen approchait 57 ans en 2024, contre 54,4 ans en 2014.

**Graphique 4 :** Évolution du nombre de nouveaux et nouvelles titulaires de certificats de compétence en transport scolaire ainsi que leur âge moyen, 2014-2024

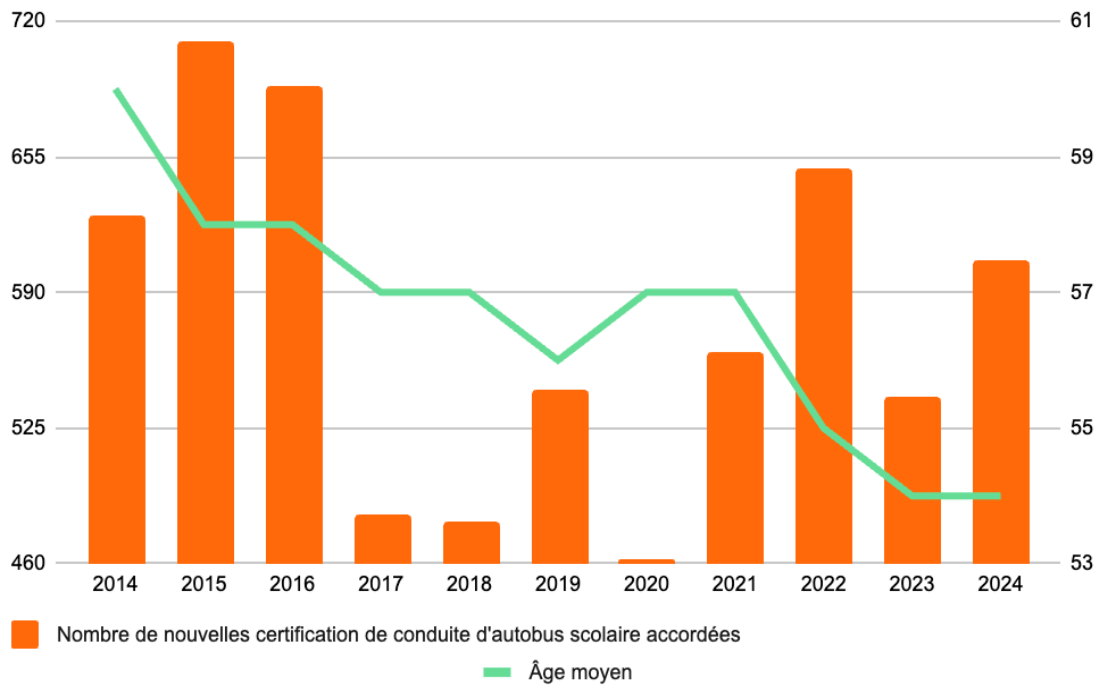


Source : demande d'accès à l'information au ministère du Transport et des Corridors économiques de l'Alberta.

### Saskatchewan

Le graphique 5 présente le nombre de nouveaux certificats de conduite d'autobus scolaire accordés chaque année par la Saskatchewan. Malgré une fluctuation au fil du temps, les années post-2020 n'affichent pas une baisse du nombre de permis délivrés. Contrairement aux autres provinces, l'âge moyen des nouveaux chauffeurs et chauffeuses tend à diminuer au fil des années, mais demeurerait néanmoins élevé en 2024. Les données concernant la proportion d'hommes et de femmes exerçant le métier de chauffeur d'autobus scolaire ne figurent pas au graphique, mais la Saskatchewan dénombre davantage d'hommes, à l'instar du Québec. Les femmes représentent en moyenne 43,7 % des chauffeurs et chauffeuses.

**Graphique 5 :** Évolution du nombre de nouveaux et nouvelles titulaires de certificats de conduite d'autobus scolaires en Saskatchewan et de leur âge moyen

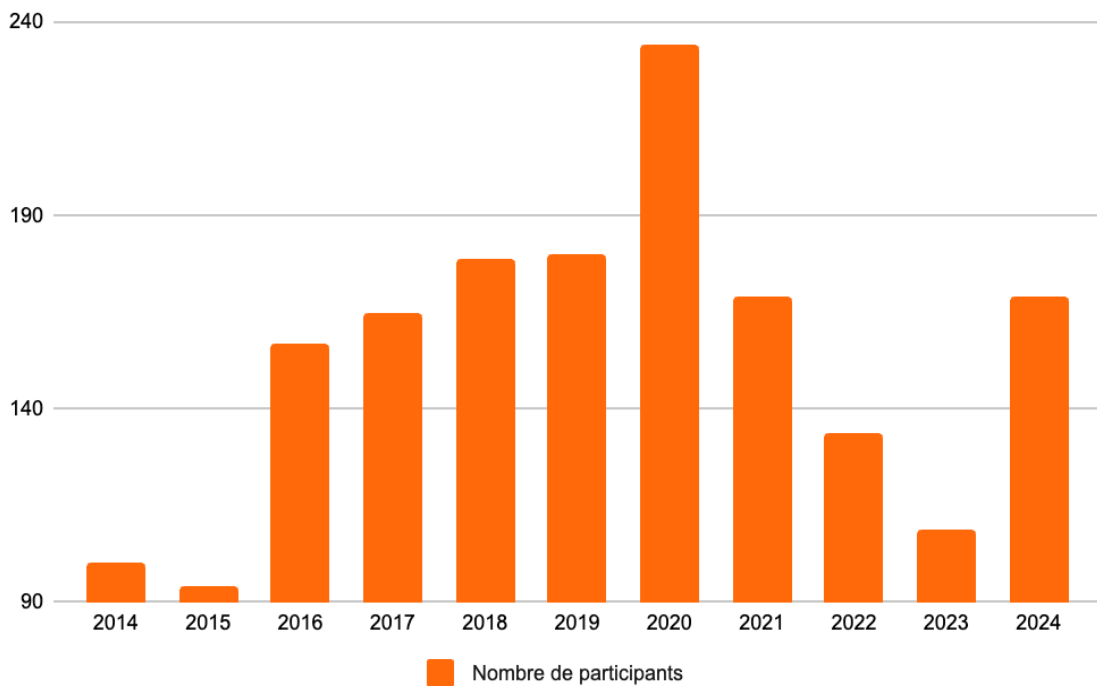


Source : demande d'accès à l'information à Saskatchewan Government Insurance.

### Nouveau-Brunswick

Le graphique 6 présente le nombre de personnes formées chaque année à la conduite d'autobus scolaires au Nouveau-Brunswick. Cette donnée doit toutefois être interprétée avec prudence, car le vérificateur général de cette province a conclu que 37 % des chauffeurs et chauffeuses d'autobus scolaires à l'emploi n'avaient pas suivi cette formation obligatoire (Vérificateur général du Nouveau-Brunswick, 2024). Le chapitre 2 portant sur l'enjeu de la requalification de la main-d'œuvre aborde plus en détail cet aspect. Néanmoins, on observe dans cette province une diminution de la participation aux formations qualifiantes à compter de 2020, suivie d'une reprise partielle en 2024.

**Graphique 6** : Évolution du nombre de personnes ayant complété la formation à la conduite d'autobus scolaires du Nouveau-Brunswick

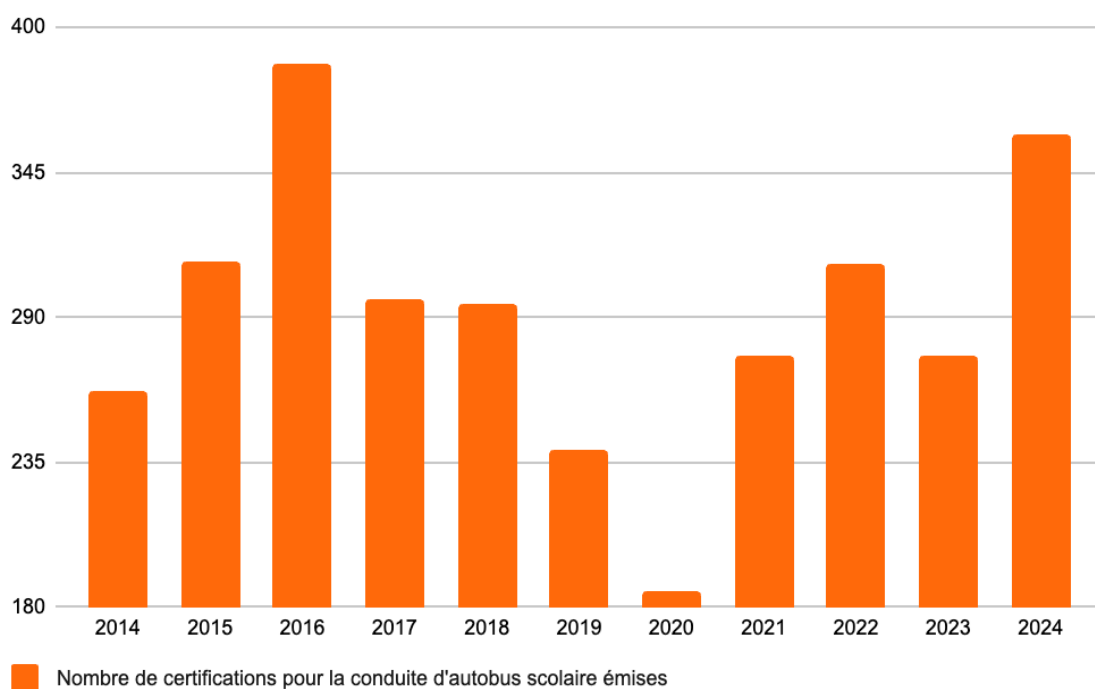


Source : demande d'accès à l'information au ministère de l'Éducation et Développement de la petite enfance du Nouveau-Brunswick.

### **Manitoba**

Le graphique 7 montre qu'à l'instar de plusieurs autres provinces, le rythme de délivrance de nouveaux permis pour la conduite d'autobus scolaires a atteint au Manitoba un niveau semblable à celui précédant le creux historique de 2020. Avec 359 nouveaux permis délivrés en 2024, le métier de chauffeur d'autobus demeure aussi attrayant qu'avant la pandémie.

**Graphique 7 :** Évolution du nombre de personnes ayant obtenu un certificat pour la conduite d'autobus scolaires au Manitoba



Source : demande d'accès à l'information au ministère de l'Éducation et de l'Apprentissage de la petite enfance du Manitoba.

Alors que plusieurs provinces (Ontario, Alberta, Manitoba) ont vu leurs bassins de main-d'œuvre se rétablir, et même croître au-delà des niveaux prépandémiques après 2020, le Québec fait figure d'exception, avec un déclin continu du nombre de titulaires de certificats, atteignant un creux historique en 2024. Ce recul, qui frappe plus durement les zones rurales (-9 %), se double d'un vieillissement généralisé de la profession à l'échelle nationale : l'âge moyen est en hausse presque partout, culminant à 60 ans au Québec, la Saskatchewan étant la seule province à présenter une tendance inverse de rajeunissement de ses effectifs. La prochaine section brosse un portrait des conditions de travail, qui varient grandement selon les provinces.

Des données plus fines permettant de dénombrer les chauffeurs et de chauffeuses de véhicules scolaires effectivement à l'emploi dans l'ensemble des provinces du Canada offriraient un portrait plus clair de l'état de la profession. Ces données ne sont toutefois pas accessibles ou compilées.

**Faits saillants de cette section :**

- Le bassin de main-d'œuvre de chauffeurs et chauffeuses d'autobus scolaires, majoritairement composé d'hommes, connaît un vieillissement marqué.
- La majorité des provinces ont vu leur bassin de main-d'œuvre se rétablir après le creux historique de la pandémie. Le Québec fait exception, tout particulièrement dans les milieux ruraux.

**2.4. LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES CHAUFFEURS, CHAUFFEUSES, MÉCANICIENS ET MÉCANICIENNES SCOLAIRES AU CANADA**

L'attraction et la rétention de chauffeurs et chauffeuses d'autobus scolaires ainsi que de mécaniciens et mécaniciennes s'expliquent par divers facteurs. Les variables des conditions de travail et du salaire horaire arrivent en tête de liste puisqu'elles sont souvent inférieures à d'autres emplois dans le secteur des transports. Les conditions de travail des conducteurs et conductrices d'autobus de transport en commun ou de son personnel d'entretien sont en effet généralement supérieures aux conditions prévalant dans le transport scolaire (Comité sectoriel de main-d'œuvre du transport routier, 2023). Le tableau 2 présente la moyenne des salaires d'entrée des chauffeurs et mécaniciens en transport scolaire, pondérée en fonction d'un indicateur de Statistique Canada sur le coût de la vie respectif des provinces (Statistique Canada, 2025). Les données sont tirées de l'analyse d'un échantillon de conventions collectives pour chacune des provinces; elles ne comprennent donc pas le personnel non syndiqué.

**Tableau 2 :** Comparaison du salaire horaire des chauffeurs, des chauffeuses, des mécaniciens et des mécaniciennes syndiqués selon les provinces, 2024, pondéré selon l'indicateur de parité du pouvoir d'achat de Statistique Canada

Province	Salaire horaire des chauffeurs et chauffeuses	Salaire horaire des mécaniciens et mécaniciennes
Nouvelle-Écosse (secteur public)	31,39	38,04
Colombie-Britannique (secteur public)	28,87	35,4
Nouveau-Brunswick (secteur public)	28,72	N. D.
Île-du-Prince-Édouard (secteur public)	28,51	N. D.
Nouvelle-Écosse (secteur privé)	25,99	
Québec (secteur privé)	25,91	33,31
Manitoba (secteur public)	25,58	N. D.
Terre-Neuve-et-Labrador (secteur public)	24,79	30,42
Saskatchewan (secteur public)	21,9	35,16
Alberta (secteur public)	21,59	N. D.
Ontario (secteur privé)	20,94	N. D.

Source : compilation d'un échantillon de conventions collectives du secteur du transport scolaire par province; pondération effectuée au moyen de Statistique Canada.

Plusieurs constats se dégagent du tableau 2. D'abord, le facteur principal qui semble influencer les salaires horaires entre les provinces est le caractère public ou privé du transport scolaire. On retrouve en effet les meilleures conditions de travail dans les secteurs publics de la Nouvelle-Écosse, de la Colombie-Britannique, de l'Île-du-Prince-Édouard et du Nouveau-Brunswick. De plus, ces taux horaires ne comprennent pas les avantages sociaux tels que les régimes de retraite et les assurances collectives. Les secteurs privés syndiqués du Québec, de l'Ontario et de la Nouvelle-Écosse, pour la plupart, ne prévoient pas de contributions de l'employeur à un fonds de pension ni l'accès à un régime d'assurances collectives. Les conditions de travail les plus médiocres s'observent en Ontario, où le transport scolaire est entièrement sous-traité à des transporteurs privés. Au Québec, les conditions de travail dans le secteur privé se sont améliorées à l'issue de conflits de travail survenus dans les dernières années, qui ont conduit à l'adoption de conventions collectives plus avantageuses pour les salariés et salariées (FEESP-CSN, 2025). En 2023, 20 % des

121 grèves ou lock-out survenus dans toutes les industries privées du Québec concernaient le secteur du transport scolaire (Pratte, 2024).

Les taux horaires en vigueur pour le personnel non syndiqué des provinces ayant recours en tout ou en partie à des transporteurs privés ne figurent pas au tableau 2, faute de disponibilité des contrats de travail individuels. Au Québec, par exemple, environ 55 % du personnel du transport scolaire n'est pas syndiqué (Comité de réflexion sur les enjeux de la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur du transport scolaire, 2019). La prise en compte de leurs conditions de travail abaisserait probablement les taux horaires moyens présentés au tableau 2, puisque les travailleuses et travailleurs non syndiqués au Canada ont une rémunération moyenne inférieure de 8 % à celle de leurs homologues syndiqués (Statistique Canada, 2024).

La différence entre les conditions de travail au public et au privé s'observe même dans les provinces qui pratiquent un modèle mixte. Au Québec, par exemple, 99 % du transport scolaire, soit 11 241 autobus sur 11 345 sont exploités par le privé. Les 104 autobus gérés par le public relèvent de commissions scolaires anglophones rurales qui offrent un service de transport scolaire depuis le début du 20<sup>e</sup> siècle, soit bien avant la naissance d'un service universel subventionné par le gouvernement provincial (Gauthier, 1987). Le salaire horaire moyen d'une chauffeuse ou d'un chauffeur de minibus employé par un transporteur privé avoisine 21,85 \$/h, sans accès à un fonds de pension et d'un régime d'assurance. Le salaire horaire moyen offert par une commission scolaire anglophone pour un poste équivalent est de 23,47 \$/h, soit 7,4 % de plus que dans le secteur privé, sans compter les bénéfices découlant de l'accès à un fonds de pension et à un régime d'assurances collectives (CSQ, 2024). Cette différence est moins marquée pour les chauffeurs d'autobus réguliers, les taux horaires moyens au public et au privé étant similaires. La différence se limite à l'absence d'avantages sociaux pour les chauffeurs du secteur privé.

En Nouvelle-Écosse, où le transport scolaire est organisé selon un modèle mixte public-privé, la différence entre les conditions de travail des chauffeurs et chauffeuses dans les secteurs privé et public est encore plus marquée. Sans égard aux avantages sociaux, les taux horaires sont en moyenne supérieurs au public de 18,7 %.

Les conditions de travail de l'industrie du transport scolaire n'influencent pas uniquement son attractivité. Elles ont également une incidence sur la fiabilité du service, puisque la pénurie de main-d'œuvre et l'occurrence de conflits de travail occasionnent des bris de service (Education News Canada, 2019 ; Pratte, 2024 ; Hutson, 2024). Une étude parue en 2024 a compilé les bris de services dans le transport scolaire au Québec et a conclu qu'environ 65 % d'entre eux sont attribuables à des enjeux liés à la main-d'œuvre, notamment à l'absence de chauffeurs pouvant effectuer le transport ou à des interruptions de services découlant de conflits de travail. Au Québec, durant les années scolaires 2022-2023 et 2023-2024, en moyenne 7 000 élèves par jour scolaire ont été privés de transport en raison de bris de service récurrents (Pratte, 2024).

Le manque de main-d'œuvre a conduit les provinces de l'Ontario et du Québec à mettre sur pied un programme de prime salariale prévoyant un versement annuel aux chauffeurs et chauffeuses scolaires allant jusqu'à environ 2 000 \$ (School Bus Ontario, 2024 ; ministère de l'Éducation du Québec, 2025). Ces primes sont issues de fonds publics. Au Québec, le programme prévoit une prime au référencement de 250 \$ à 500 \$ aux chauffeurs ayant recommandé l'embauche de nouvelles personnes. De tels programmes publics n'existent pas ailleurs au Canada, mis à part certaines initiatives de la part de transporteurs privés qui offrent parfois des primes à l'embauche pour attirer du personnel.

L'existence de tels programmes publics au Québec et en Ontario coïncide avec le fait qu'il s'agit des deux provinces ayant recours à l'impartition de services à des transporteurs privés. Ces primes compensent les conditions de travail moins favorables que l'on retrouve généralement dans ce modèle d'encadrement, plus vulnérable à une pénurie de main-d'œuvre.

Au Québec, dans la foulée des bris de services devenus récurrents à partir de l'année scolaire 2022-2023, le ministère de l'Éducation a mis en place un projet pilote où 10 centres de services scolaires ont été invités à prendre en charge une partie de leur transport scolaire, afin de pallier les bris de services (Cousineau, 2024). Le centre de services scolaire le plus touché par ce phénomène au Québec a vu ses interruptions de services diminuer de 95 % d'une année à l'autre, dans la foulée de sa participation au projet pilote (Pratte, 2024). Les centres de services scolaires offrent des avantages sociaux à leurs chauffeurs et chauffeuses, ce qui améliore leur capacité d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre. Ce cas montre que la pénurie de main-d'œuvre peut être surmontée, au moins en partie, par une amélioration des conditions de travail.

Les graphiques 1 à 7 indiquaient une tendance au vieillissement des chauffeurs d'autobus scolaires dans toutes les provinces analysées, sauf la Saskatchewan. Ce secteur éprouve donc des difficultés à renouveler son bassin de main-d'œuvre. La présence d'avantages sociaux dans les contrats de travail revêt dans ce contexte une importance singulière puisque ce type d'atouts sont susceptibles d'attirer du personnel.

La prochaine section aborde les répercussions de l'électrification du transport scolaire sur les travailleurs et les travailleuses. Nous avons retenu à cet égard les cas du Québec et de l'Île-du-Prince-Édouard en raison des taux d'électrification de leur flotte d'autobus scolaires, qui sont les plus élevés au pays.

### Faits saillants de la section du chapitre :

- Les provinces préconisant un modèle public de transport scolaire offrent généralement de meilleures conditions de travail que celles recourant à la sous-traitance.
- En Nouvelle-Écosse, les chauffeurs et chauffeuses du secteur privé gagnent en moyenne 18,7 % de moins que leurs homologues du secteur public. L'Ontario (100 % privé) offre les conditions les plus défavorables.
- La précarité des conditions alimente la pénurie de main-d'œuvre, responsable (avec les conflits de travail) de 65 % des bris de service au Québec. Toutefois, un projet pilote de gestion publique a permis de réduire les interruptions de service de 95 % dans un centre de services scolaire affichant un taux de bris de service particulièrement élevé.
- Pour pallier les conditions difficiles du modèle privé, le Québec et l'Ontario versent des primes publiques de rétention (jusqu'à 2000 \$), une mesure inexistante dans les provinces à modèle public.

## 2.5. L'IMPACT DE L'ÉLECTRIFICATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES CHAUFFEURS ET CHAUFFEUSES : LE CAS DE L'ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD ET DU QUÉBEC

Au Québec, le principal syndicat de chauffeurs et chauffeuses de véhicules scolaires, la Fédération des employés et employées de services publics – Confédération des syndicats nationaux (FEESP-CSN), ne s'est jamais positionné publiquement à propos du programme d'électrification du transport scolaire. Dans le cadre de notre recherche, nous avons mené des entrevues auprès de six membres de la FEESP-CSN. Selon ces témoignages, l'absence de soutien public à l'électrification ne signifie pas que les membres du syndicat soient contre l'électrification, mais plutôt que leur revendication prioritaire demeure l'amélioration des conditions de travail. Les membres interviewés ont d'ailleurs énuméré plusieurs effets négatifs de l'électrification sur leur travail. Le tableau 3 synthétise leurs observations.

**Tableau 3 :** Synthèse des répercussions de l'électrification sur des chauffeurs et chauffeuses du Québec

Dimension affectée par l'électrification	Conséquences détaillées	Chapitre de l'étude
Rapport de force vis-à-vis de l'employeur	L'électrification a augmenté la concentration du marché. Les conflits de travail avec les grands transporteurs privés sont plus difficiles qu'avec les PME. Les transporteurs privés invoquent l'augmentation des coûts liés à l'électrification pour ne pas consentir de hausses salariales.	3
Pertes de revenus	Les chauffeurs et chauffeuses d'une entreprise en partie électrifiée obtiennent moins de voyages scolaires spéciaux, car l'autonomie des batteries limite les distances parcourues et, par conséquent, la capacité de l'employeur à prendre en charge des trajets parascolaires.	1
Santé et sécurité au travail	Les chauffeurs et chauffeuses ne reçoivent pas de formation sur la conduite des véhicules électriques, ce qui augmente leur stress au travail et diminue la sécurité du transport.	2
Gestion de la recharge	Les chauffeurs et chauffeuses ne peuvent réchauffer leur autobus durant la recharge, ce qui par temps froid les oblige parfois à se rendre dans un commerce et à dépenser de l'argent pour bénéficier de la chaleur. Des interactions tendues peuvent survenir avec le public lorsque le véhicule scolaire est branché sur une borne publique.	1
Heures supplémentaires partiellement rémunérées	Les pannes occasionnelles des autobus électriques allongent la journée de travail des chauffeuses et chauffeurs sans qu'elles et ils soient systématiquement rémunérés en conséquence, étant donné que ces dédommagements dépendent des modalités de leur contrat de travail.	1
Absence de consultation au préalable	Certaines répercussions négatives de l'électrification auraient pu être prévenues par la consultation des travailleurs et travailleuses en amont de l'entrée en vigueur du programme d'électrification.	1

Source : entrevues auprès de membres de la FEESP-CSN, 2025.

Une entrevue menée auprès d'un responsable du transport scolaire à l'Île-du-Prince-Édouard rapporte certaines répercussions semblables à celles présentées au tableau 3. Les enjeux des trajets parascolaires et de la diminution de revenus due à l'autonomie limitée des batteries concernent également cette province des Maritimes :

« Nous avons des chauffeurs qui ont manqué des trajets supplémentaires par manque d'infrastructures pour les soutenir. [...] Les voyages parascolaires sont des voyages additionnels où les chauffeurs syndiqués ont l'opportunité de faire quelques dollars de plus. Quand tu considères qu'ils travaillent seulement 5 heures par jour, ces voyages additionnels comptent beaucoup pour les chauffeurs. » [Traduction libre de l'anglais] (Gillis, 2025)

Une chauffeuse d'autobus scolaire de la région de Montréal qui occupe ce travail depuis 38 ans exprime ce même désagrément :

« On va chercher un salaire qui est plus adéquat quand tu es capable des voyages spéciaux, au zoo, à la cabane à sucre, par exemple. Sauf qu'avec l'électrification [...] il n'y a pas de place pour se brancher. Tu peux y aller, aux pommes, avec un bus électrique, mais tu ne reviendras pas. » (FEESP-CSN, 2025)

L'entreprise pour laquelle elle travaille a presque électrifié la quasi-totalité de sa flotte et ne dispose plus que de cinq autobus à combustion interne. Ce transporteur doit refuser des contrats de voyages parascolaires, au détriment de chauffeurs et chauffeuses voulant augmenter leurs heures de travail afin d'« avoir une paye qui a un petit peu plus d'allure » (FEESP-CSN, 2025), en raison de l'autonomie limitée des batteries et des infrastructures de recharge insuffisantes.

Par ailleurs, le transport scolaire connaît son lot d'imprévus. Parfois, un autobus doit parcourir une distance plus grande que celle initialement prévue à l'horaire. Les chauffeurs et chauffeuses doivent alors gérer l'enjeu de la recharge, par exemple, en se rendant d'urgence à une borne publique, pour éviter une panne. Les autobus du fabricant Lion Électrique ne permettent pas de faire fonctionner la chaufferette de l'habitacle pendant la recharge. Des chauffeurs et chauffeuses ont ainsi indiqué devoir consommer dans un commerce pour profiter de la chaleur de l'établissement en attendant la fin de la recharge. Ces dépenses ne sont pas remboursées par l'employeur (FEESP-CSN, 2025).

La gestion parfois compliquée de la recharge des véhicules scolaires s'ajoute aux responsabilités des chauffeurs et chauffeuses. L'utilisation d'une borne publique, par exemple, génère parfois des interactions tendues entre eux et elles et les autres usagers et usagères, car la grande taille des autobus peut bloquer l'accès aux autres bornes situées à proximité. Un chauffeur soutient que ce type de manquements logistiques de l'électrification « retombe sur les travailleurs » (FEESP-CSN, 2025). À l'Île-du-Prince-Édouard, des chauffeurs ont également dû composer avec des automobilistes qui ont débranché le fil de recharge pour le rebrancher ensuite sur leur

voiture. Ces événements donnent lieu à des échanges houleux, ce qui augmente le stress au travail. Dans cette province, certaines bornes de recharge ont été installées au domicile des chauffeurs et chauffeuses. Ces emplacements n'étant pas conçus pour un tel usage, certains autobus s'enlisent parfois lors de fortes pluies ou du dégel printanier.

Selon deux chauffeuses interviewées, les pannes d'autobus sont plus fréquentes depuis l'électrification. Ces bris occasionnent parfois du temps de travail non rémunéré, puisqu'« à peu près tous les modes de rémunération prévoient un certain temps où tu peux travailler plus sans avoir de rémunération en échange » (FEESP-CSN). Cette période excédentaire peut varier de 30 minutes à une heure, selon les contrats de travail, au-delà de laquelle le salarié ou la salariée est rémunéré conformément aux dispositions prévues.

Certains contrats de travail prévoient une rémunération hebdomadaire, selon une semaine type qui s'élève généralement à 25 heures. En pratique, les salariés peuvent travailler moins de 25 heures, mais obtenir tout de même la totalité de la rémunération prévue. Or, une chauffeuse rencontrée précise :

« Si t'es payé 25 heures et que t'en fais 21, t'as pas plus le goût d'attendre une heure ton remorquage, parce que tu seras pas payé plus de toute façon [...] à partir du moment où tu diminues ça, ça enlève les seuls avantages que t'as comme chauffeur. » (FEESP-CSN, 2025)

Cette conductrice fait référence à l'absence presque généralisée d'avantages sociaux (fonds de pension et assurances collectives) dans cette industrie au Québec.

Au Québec, les salariées et salariés rencontrés soutiennent également que les travailleuses et travailleurs du transport scolaire n'ont pas été consultés dans le cadre de la mise en œuvre du programme d'électrification :

« L'idée était bonne, c'est juste qu'il aurait fallu qu'ils nous consultent, on aurait pu leur donner plein de facteurs et réfléchir à ça. Si la personne n'a jamais conduit un autobus, elle ne sait pas l'impact qu'il va y avoir au bout de la ligne. » (FEESP-CSN, 2025)

On observe une dynamique semblable à l'Île-du-Prince-Édouard. Sur le plan de la conduite, les témoignages obtenus sont plutôt positifs, mais une meilleure planification aurait pu prévenir plusieurs inconvénients :

« Quand ils [les autobus scolaires électriques] fonctionnent, ils fonctionnent bien, les chauffeurs les aiment, ils sont agréables, silencieux, les couloirs sont plus larges. Il y a beaucoup de positif à cette transition, [...] mais d'un autre côté il y a beaucoup d'inconvénients dont [...] on devrait tenir compte. » (Gillis, 2025)

Le manque d'autonomie observé chez certains autobus scolaires électriques reflète l'état d'une technologie encore en développement. Comme pour les voitures

électriques, les avancées en matière de batteries, de gestion énergétique et de recharge devraient améliorer progressivement l'autonomie et la fiabilité. À mesure que ces technologies se généralisent et se perfectionnent, la performance des autobus scolaires électriques devrait se rapprocher de celles des autobus thermiques, même si des défis liés à la recharge, à la planification des trajets et au climat demeurent à court terme.

Le prochain chapitre aborde l'enjeu de la requalification que soulève l'électrification du transport scolaire.

#### **Faits saillants de la section du chapitre :**

- L'autonomie limitée des batteries et le manque d'infrastructures empêchent les chauffeurs et chauffeuses d'effectuer des voyages parascolaires (sorties spéciales), une source de revenus supplémentaire cruciale pour ces travailleurs à temps partiel.
- Sur certains modèles (Lion), le chauffage ne fonctionne pas pendant la recharge. Par temps froid, les chauffeurs doivent parfois attendre dans des commerces à leurs frais pour se réchauffer.
- L'utilisation de bornes publiques crée des conflits avec les automobilistes (accès bloqué par la taille du bus, débranchement sans consentement).
- Les pannes, plus fréquentes avec les véhicules électriques, et les temps d'attente lors de la recharge allongent la journée de travail sans garantie de rémunération supplémentaire.
- Les travailleuses et travailleurs déplorent ne pas avoir été consultés lors de l'élaboration des plans d'électrification, une précaution qui aurait pu prévenir plusieurs problèmes logistiques.

### **3. La requalification des travailleurs et travailleuses dans le cadre de l'électrification du transport scolaire**

Une transition écologique juste, qui suppose une transformation de l'économie, implique des programmes de requalification de la main-d'œuvre. L'électrification du transport scolaire ne fait pas exception. L'accompagnement des chauffeurs, chauffeuses, mécaniciens et mécaniciennes dans l'acquisition de nouvelles compétences est crucial à la réussite de l'électrification du secteur. Un principe phare de la transition juste est de veiller à ce que la requalification des travailleurs ne repose pas sur leurs seules épaules et qu'elle soit au contraire planifiée et financée par les pouvoirs publics (Cha, 2019). Ce chapitre dresse le portrait des mesures de requalification mises en place au pays pour l'électrification du transport scolaire.

### **3.1. LE TRANSPORT SCOLAIRE ÉLECTRIFIÉ : UN SECTEUR D'AVENIR POUVANT ATTIRER DE LA MAIN-D'ŒUVRE DE SECTEURS EN TRANSFORMATION**

Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), la transition énergétique implique la disparition ou une forte diminution de la main-d'œuvre dans certains secteurs d'emploi, concomitamment à une augmentation dans d'autres secteurs (OIT, 2008). Le transport scolaire électrifié appartient à la catégorie des secteurs d'emplois pouvant attirer de la main-d'œuvre en provenance de secteurs en transformation. Les métiers du secteur de la conduite et de la réparation d'autobus électriques peuvent, par exemple, accueillir des travailleuses et travailleurs issus du transport lourd à combustion interne. Dans ce contexte, tant la requalification que la formation continue de la main-d'œuvre doivent faire l'objet d'une planification s'inscrivant dans des politiques publiques.

L'absence d'une telle planification à l'échelle des provinces compromet l'électrification du transport scolaire au pays. Des transporteurs tant privés que publics localisés au Québec et en Colombie-Britannique ont indiqué éprouver de la difficulté à requalifier leur main-d'œuvre à l'interne (Langlois, 2024 et Cobb, 2025). Cette incertitude quant à la capacité d'exploiter des autobus électriques ralentit le rythme de l'électrification, en plus de soulever des risques pour la fiabilité du service. Les recherches menées sur les démarches d'électrification du transport scolaire ailleurs dans le monde, notamment au Vietnam, témoignent d'enjeux similaires (Thanh Truong et al., 2023).

Une simulation produite dans une étude parue en 2025 à propos de l'électrification du transport scolaire aux États-Unis a démontré qu'au vu de la maturité actuelle de la technologie et de l'autonomie des autobus scolaires électriques, environ 90 % des autobus scolaires en circulation aux États-Unis pourraient être électrifiés sans modifier leur trajet (Jonas, 2025 ; He, 2025). Autrement dit, la technologie fait de moins en moins obstacle à l'électrification, contrairement à la qualification de la main-d'œuvre. Ce facteur mérite donc une attention particulière.

### **3.2. LES MODALITÉS PROVINCIALES D'ACCÈS AUX MÉTIERS DE CHAUFFEUR OU CHAUFFEUSE ET DE MÉCANICIEN OU MÉCANICIENNE**

Le transport scolaire étant une compétence provinciale, les qualifications requises pour conduire légalement un autobus scolaire varient d'une province à l'autre. En plus d'une classe particulière de permis de conduire, la plupart des provinces prévoient des formations obligatoires spécifiques au transport scolaire. Le tableau suivant présente les régimes d'accès au métier de chauffeur scolaire pour chaque province.

**Tableau 4 :** Présentation du régime d'accès au métier de chauffeur ou chauffeuse d'autobus scolaire pour les provinces du Canada

Province	Exigence de formation spécifique au transport scolaire*	Modalité de renouvellement des compétences	Détention obligatoire d'une classe supérieure de permis de conduire
Nouveau-Brunswick	Formation obligatoire d'une durée de 5 jours	Cours obligatoire de formation continue à chaque année (durée inconnue)	Oui
Ontario	Formation obligatoire d'une durée de 6,25 heures	Renouvellement de la compétence aux 5 ans	Oui
Québec	Formation obligatoire d'une durée de 15 heures	Formation d'appoint obligatoire d'une durée de 6 heures, aux 3 ans	Oui
Nouvelle-Écosse	Aucune formation obligatoire supplémentaire	Aucune formation continue obligatoire	Oui
Île-du-Prince-Édouard	Formation obligatoire supplémentaire donnée par une école de métier privée (durée inconnue)	N. D.	Oui
Terre-Neuve-et-Labrador	Formation obligatoire donnée par les établissements scolaires (durée inconnue)	Formation continue en ligne annuelle organisée par la commission scolaire anglophone (durée inconnue)	Oui
Manitoba	Formation obligatoire d'une durée de 24 heures et réussite d'un examen écrit et pratique	Formation annuelle continue d'une durée de 8 heures.	Oui
Saskatchewan	Aucune formation obligatoire supplémentaire	Aucune formation continue obligatoire	Oui
Alberta	Formation obligatoire d'une durée de 15 heures, en plus d'une formation pratique (durée inconnue)	Aucune formation continue obligatoire.	Oui
Colombie-Britannique	Aucune formation obligatoire supplémentaire	Aucune formation continue obligatoire	Oui

\* Les chauffeurs et chauffeuses des provinces n'ayant pas de certification obligatoire peuvent néanmoins bénéficier d'une formation à l'embauche, par le transporteur privé ou l'organisme scolaire.

Sources : compilation par l'auteur des portails gouvernementaux des provinces.

Au tableau 4, on observe de grandes disparités entre les provinces sur le plan de la formation des chauffeurs et chauffeuses d'autobus scolaires. Toutes les provinces prévoient l'obtention d'une classe particulière de permis pour conduire un autobus scolaire. Or, sept provinces prévoient une formation obligatoire supplémentaire spécifique au transport scolaire, et cinq d'entre elles exigent un renouvellement des compétences. Parmi ces sept provinces, la durée de la formation particulière obligatoire varie de 6,25 heures à cinq jours.

Le cas du Nouveau-Brunswick nous apprend toutefois que l'exigence d'une formation obligatoire ne signifie pas nécessairement que les chauffeurs et chauffeuses complètent cette formation. Un rapport du vérificateur général du Nouveau-Brunswick publié en 2024 a conclu notamment que « 37 % des chauffeurs n'avaient pas de preuve d'achèvement de la formation des chauffeurs d'autobus dans leur dossier à l'embauche ».

Plusieurs autres manquements concernant, par exemple, la formation obligatoire de secourisme et la détention de la classe requise de permis ont été relevés par le VG. Le rapport précise que cette situation existe depuis longtemps : « [M]algré le vaste audit du transport des élèves effectué par notre bureau en 2001, plusieurs écarts persistent dans les niveaux de conformité. » (*Ibid.*, p. 83)

Rien n'indique dans cette recherche néo-brunswickoise que les manquements observés dans cette province ont cours ailleurs au Canada.

L'existence d'une infrastructure de formation obligatoire est un atout essentiel pour la mise en place de mesures de requalification dans le cadre de l'électrification. Les provinces prévoyant une forme de renouvellement de compétences peuvent intégrer du contenu sur la conduite d'autobus scolaires électriques à la formation continue destinée au personnel.

En ce qui concerne le métier de mécanicien, les provinces prévoient toutes un parcours de qualification passant par des écoles de métiers, suivi de plusieurs années d'expérience professionnelle conduisant à différents niveaux d'expertise. La prochaine section décrit les différentes mesures de requalification pour l'électrification du transport scolaire au Canada.

#### **Faits saillants de la section du chapitre :**

- Si toutes les provinces requièrent un permis de conduire spécifique, sept d'entre elles imposent une formation consacrée au transport scolaire, dont la durée varie grandement (de 6,25 heures à 5 jours).
- Seulement cinq provinces exigent un renouvellement périodique des compétences, ce qui complique l'intégration de nouvelles connaissances liées à l'électrification.
- L'existence de normes ne garantit pas leur application; au Nouveau-Brunswick, 37 % des chauffeurs et chauffeuses en poste n'ont pas la preuve de formation obligatoire requise.
- Contrairement à celui des chauffeurs, le parcours des mécaniciens et mécaniciennes est normalisé à travers le pays par le biais des écoles de métiers et l'expérience professionnelle.

### **3.3. PORTRAIT DES MESURES DE REQUALIFICATION ET DE FORMATION CONTINUE PAR PROVINCE**

Le tableau 5 présente pour chaque province canadienne le contenu spécifique à la conduite d'autobus électriques ayant été ajouté à la formation des chauffeurs et chauffeuses.

**Tableau 5 :** Ventilation de l’ajustement de la formation des chauffeurs et chauffeuses d’autobus scolaires par province

Province	État de la formation des chauffeurs et chauffeuses à la conduite d’autobus scolaires électriques	Estimation du nombre d’autobus scolaires électriques en circulation
Québec	Un vidéo de 90 secondes à propos des autobus électriques a été ajouté à la formation obligatoire en 2024.	1 606
Île-du-Prince-Édouard	Tous les chauffeurs à l’emploi sont formés pour la conduite d’autobus électriques.	107
Nouveau-Brunswick	Aucun contenu spécifique à la conduite d’autobus électriques n’a été ajouté à la formation obligatoire.	22
Ontario	Aucun contenu spécifique à la conduite d’autobus électriques n’a été ajouté à la formation obligatoire.	25
Colombie-Britannique	Malgré l’absence de formation obligatoire, les chauffeurs du secteur public bénéficient d’une formation coordonnée par les commissions scolaires. Aucune information disponible à propos des chauffeurs du secteur privé.	158
Alberta	Aucun contenu spécifique à la conduite d’autobus électriques n’a été ajouté à la formation obligatoire.	50
Terre-Neuve-et-Labrador	Aucun contenu spécifique à la conduite d’autobus électriques n’a été ajouté à la formation obligatoire.	1
Manitoba	Aucun contenu spécifique à la conduite d’autobus électriques n’a été ajouté à la formation obligatoire.	0
Saskatchewan	N. D.	1
Nouvelle-Écosse	N. D.	0

Sources : demandes d’accès à l’information ; ACEAS, 2025 ; Gillis, 2025.

Le tableau 5 démontre une disparité entre les provinces sur le plan de la formation à la conduite d’autobus électriques. Cette disparité s’explique en partie par le taux de pénétration des autobus électriques dans chaque province. Il témoigne aussi des lacunes importantes qui existent dans la plupart des provinces utilisant des autobus scolaires électriques. Au Québec, par exemple, le premier autobus scolaire électrique est entré en service en 2014 (Association des véhicules électriques du Québec, 2014), et un programme de subventions à l’électrification a progressivement été mis en place à

compter de 2016 (Gouvernement du Québec, 2025). Or, c'est seulement en 2024 que du contenu relatif à la conduite d'autobus électriques a été intégré à la formation des chauffeurs et chauffeuses pour l'obtention du permis obligatoire. Le contenu en question est par ailleurs minimal. Trois aspects relatifs aux autobus électriques sont abordés dans un vidéo d'une durée de 90 secondes : la ronde de sécurité avant le transport, la procédure de branchement ainsi que le dispositif d'arrêt d'urgence.

Des chauffeuses et chauffeurs du Québec rencontrés en entrevue témoignent de l'absence de formation pour la conduite d'autobus électriques :

« On a eu zéro formation. Zéro formation. Voici des clés, attend que la lumière te dise OK. C'est ça, la formation. » (FEESP-CSN, 2025)

Pourtant, ils et elles rapportent plusieurs spécificités propres aux autobus électriques, apprises par l'expérience de conduite : la nécessité de respecter une procédure d'arrêt pour le système de chauffage; les différentes manières de conduire pour augmenter l'autonomie de la batterie; les manières d'effectuer des virages. À ce jour, ils et elles affirment ne pas être au fait de la signification des différents codes d'erreur du tableau de bord ni de leur niveau de gravité. Ils et elles reçoivent parfois l'instruction de « peser sur le X, d'effacer le code et de continuer, ce n'est pas grave. Si ça brise, ils n'ont qu'à rappeler » (FEESP-CSN, 2025). Les chauffeuses et chauffeurs rencontrés laissent entendre que cette méconnaissance des particularités de l'autobus électrique leur cause du stress.

Ailleurs au pays, certaines provinces qui ont commencé l'intégration d'autobus électriques n'ont toujours pas adapté le contenu de leur formation obligatoire. C'est le cas, par exemple, du Nouveau-Brunswick, de l'Ontario et de l'Alberta.

En Colombie-Britannique, l'acquisition de connaissances techniques par les chauffeurs et chauffeuses d'autobus électriques se déroule informellement sur le terrain au contact d'autres chauffeurs et d'instructeurs et instructrices (Cobb, 2025). Également, l'Association des services de transport scolaire de la Colombie-Britannique offre la visite non obligatoire d'un instructeur aux commissions scolaires, afin de former les chauffeurs. Cette formation comprend un module consacré aux autobus électriques (ASTSBC, 2025).

Les lacunes dans la formation des chauffeurs et chauffeuses observées dans différentes provinces traduisent un manque de planification de la requalification requise dans le cadre de l'électrification. Ultimement, ce sont les travailleurs et travailleuses qui subissent les inconvénients de cette absence de planification. À terme, ce manquement nourrit un sentiment anti-électrification chez bon nombre d'entre eux et elles, dont les conditions de travail sont touchées par la transition (FEESP-CSN, 2025).

#### Faits saillants de la section du chapitre :

- Malgré la présence de 1 606 ASE au Québec, la formation obligatoire n'intègre depuis 2024 qu'une vidéo de 90 secondes. Les chauffeurs et chauffeuses dénoncent une absence totale de formation pratique.
- En Ontario, en Alberta et au Nouveau-Brunswick, aucun contenu spécifique aux ASE n'a été ajouté à la formation. Les chauffeurs doivent souvent apprendre par eux-mêmes à gérer l'autonomie et les codes d'erreur, ce qui augmente leur stress.
- Seule l'Île-du-Prince-Édouard a formé l'ensemble de ses chauffeurs actifs à la conduite de véhicules électriques (Gillis, 2025).
- Le manque de préparation à la requalification freine l'adhésion des travailleurs à l'électrification.

### 3.4. LES DÉFIS DE LA REQUALIFICATION DES MÉCANICIENS ET MÉCANICIENNES

La plupart des formations techniques des provinces conduisant au métier de mécanicien comprennent désormais un volet électrique, ce qui permet aux nouvelles cohortes de travailler sur des véhicules électriques. Or, la requalification des mécaniciens issus de cohortes pré-électrification, qui ont été formés pour réparer des véhicules à combustion, fait défaut au pays.

Au Québec, il existe deux programmes publics de formation à la mécanique de véhicules lourds électriques. Ils s'adressent à des mécaniciens qui sont déjà sur le marché du travail et qui souhaitent acquérir des compétences pour travailler sur des systèmes électriques de véhicules lourds. Le tableau 6 synthétise le contenu de ces deux programmes ainsi que le nombre de personnes formées selon les plus récentes données.

**Tableau 6 :** Présentation des modalités de deux programmes québécois de formation continue en mécanique d’autobus électrique

	<b>Programme de formation coordonné par l’organisme Camo-route</b>	<b>Programme de formation coordonné par Compétence VÉ</b>
<b>Durée</b>	30 heures, plus une préformation de mise à niveau de 24 heures au besoin	5 niveaux totalisant 154 heures
<b>Accessibilité</b>	Deux centres de formation au Québec	10 centres de formation au Québec
<b>Personnes visées</b>	Mécaniciens déjà à l’emploi	Mécaniciens déjà à l’emploi
<b>Subventions offertes</b>	Subvention salariale de 85 % du salaire, jusqu’à concurrence de 25 \$/h	Subvention salariale de 85 % du salaire, jusqu’à concurrence de 25 \$/h
<b>Nombre de participants et participantes à ce jour</b>	84 hommes provenant de 13 régions différentes Objectif de former à terme 140 mécaniciens	Données exactes inconnues; forte majorité d’hommes
<b>Pérennité</b>	Projet pilote reconductible	Programme permanent

Sources : Messias, 2025 ; Hébert et Houle, 2025 ; Programme compétences VÉ, 2026 ; Camo-Route, 2025.

Deux travailleurs interviewés de l’organisme Compétence VÉ, qui coordonne l’une des deux formations présentées au tableau 6, mentionnent plusieurs obstacles relativement aux programmes de formation et aux défis de l’entretien mécanique de véhicules lourds électriques. Le tableau 7 synthétise ces embûches.

**Tableau 7 :** Synthèse des problèmes relatifs à la formation et à l'entretien des véhicules lourds électriques observés par deux membres de l'organisme Compétence VÉ

Type de problème	Explications détaillées
Difficulté à réparer les véhicules lourds électriques	Le manque d'accès à l'information auprès des fabricants nuit au diagnostic approfondi des problèmes mécaniques. La procédure de débranchement de la haute tension pour les véhicules lourds peut prendre jusqu'à 8 heures, ce qui complexifie les réparations.
Manque de ressources allouées à la formation	L'accès à des équipements pour donner des formations est onéreux et insuffisant.
Qualité des formations	La qualité des formations est compromise par l'accès restreint à l'information auprès des fabricants.
Disponibilité des mécaniciens et mécaniciennes	La pénurie de main-d'œuvre empêche les employeurs de libérer des mécaniciens pour plus de cinq jours ouvrables afin de suivre une formation, malgré le remboursement de 85 % de leur salaire.

Sources : Hébert et Houle, 2025.

Comme le montre le tableau 7, les principaux obstacles rencontrés par les formateurs et formatrices concernent l'accès à des équipements usagés et à des informations incomplètes de la part des fabricants. L'un d'entre eux affirme en effet que, dans un contexte où très peu d'autobus électriques usagés sont disponibles sur le marché, « l'accès à des équipements pour donner la formation est très cher. Il faut s'équiper d'un autobus et ensuite le briser. Le coût initial pour faire la formation est extrême » (Hébert et Houle, 2025). Selon eux et elles, l'accès à des équipements dans le cadre des formations est une nécessité dans un contexte où les participants sont des techniciens et techniciennes qui apprennent beaucoup mieux par la pratique que la théorie. De plus, l'acquisition de compétences en électricité de véhicules lourds pour des mécaniciens formés et habitués aux modèles thermiques est un processus qui consiste ni plus ni moins à s'initier « à un autre corps de métier, puisque c'est de l'électricité industrielle » (Hébert et Houle, 2025). Cette formation continue est donc ardue, bien que nécessaire pour garantir une certaine sécurité au travail aux mécaniciens thermiques appelés à intervenir sur des moteurs alimentés en haute tension.

Parmi tous les obstacles cités par les formatrices et formateurs rencontrés, celui de l'accès à l'information auprès des fabricants arrive en tête de liste. Les mécaniciens sur le terrain éprouvent de la difficulté à accéder aux informations détaillées nécessaires à la réparation des véhicules lourds électriques. Les formateurs eux-mêmes se butent aux réticences des fabricants à partager toutes les informations requises pour procéder à des diagnostics approfondis et pour les enseigner ensuite dans le cadre de formations. Cet accès restreint est selon eux motivé en partie par une crainte des

fabricants vis-à-vis de la propriété intellectuelle et de la concurrence. Pour contourner ces obstacles, un formateur a indiqué devoir ruser et développer de bonnes relations avec des ingénieurs des fabricants : « C'est tes contacts qui vont déterminer si tu vas avoir l'information ou non. » (Hébert et Houle, 2025)

Il témoigne à cet égard de sa déception à propos du départ récent d'un ingénieur avec qui il avait noué une relation de confiance et qui lui fournissait des informations techniques sur les modèles de véhicules fabriqués par son employeur.

De manière générale, les conditions ardues de requalification des mécaniciens et mécaniciennes minent leur intérêt dans l'électrification : « [J]'ai vu personne qui était heureux de travailler sur des véhicules lourds électriques » (Hébert et Houle, 2025). En plus du défi de l'apprentissage accéléré de l'électromécanique, le caractère émergent de la technologie contribue au faible enthousiasme des mécaniciens :

« Ce qui roule, c'est des prototypes à l'essai. Les travailleurs sont pris à travailler sur des prototypes, mal conçus dans une majeure partie des cas, et sans information de réparation. » (Hébert et Houle, 2025)

D'autres modes de requalification des mécaniciens et mécaniciennes existent au pays. En Colombie-Britannique, certains mécaniciens embauchés par des commissions scolaires locales exploitant des autobus électriques ont été libérés pour suivre une formation offerte par le fabricant d'autobus électriques de la région, Microbird (Cobb, 2025). L'entreprise privée Highland Fleet, qui se spécialise dans le soutien logistique à l'électrification du transport scolaire, offre par ailleurs de former dans les milieux de travail les mécaniciens et mécaniciennes d'autobus scolaires (Doucette, 2025).

#### **Faits saillants de la section du chapitre :**

- L'obstacle majeur demeure la rétention des données techniques par les fabricants, qui nuit aux diagnostics complexes et à la qualité de la formation des mécaniciens et mécaniciennes.
- Malgré des subventions couvrant jusqu'à 85 % du salaire lors des formations, les employeurs peinent à libérer leurs mécaniciens pour des formations de plusieurs jours en raison du manque criant de main-d'œuvre.
- Le prix élevé des véhicules électriques limite la capacité des centres de formation à acquérir des autobus pour l'apprentissage pratique.
- Les mécaniciens perçoivent cette requalification comme l'apprentissage ardu d'un nouveau métier (électricité industrielle) sur des véhicules jugés comme des « prototypes » émergents.

## 4. L'électrification du transport scolaire et ses conséquences sur les relations de travail : le cas du Québec

Les transformations technologiques de certains aspects d'un secteur industriel ont des conséquences directes et indirectes sur d'autres aspects du secteur. Le cas de l'électrification du transport scolaire ne fait pas exception. Ce chapitre aborde plus particulièrement l'enjeu des relations de travail, soit la capacité des travailleurs et des travailleuses à agir sur leurs conditions d'emploi. L'introduction progressive d'ASE au pays doit se faire de manière à ne pas affaiblir le rapport de force exercé par le personnel sur leur employeur respectif. L'exemple du programme d'électrification québécois montre que la sous-traitance des services de transport scolaire peut avoir des conséquences sur la main-d'œuvre dans la mesure où elle peut contribuer à une consolidation du secteur par la fusion-acquisition de petits transporteurs. Ce chapitre aborde l'enjeu de la concentration de l'industrie sous l'angle des relations de travail au Québec, seule province dotée d'un programme d'électrification et dont le transport scolaire est assuré entièrement par des transporteurs privés.

### 4.1. LES RELATIONS DE TRAVAIL ET LA TAILLE DES TRANSPORTEURS

Comme mentionné au premier chapitre, les provinces de l'Ontario et du Québec sous-traitent le transport scolaire à des entreprises privées. D'autres provinces telles que la Colombie-Britannique ou l'Alberta préconisent un modèle mixte de transporteurs privés et publics. Le financement du service provient des ministères de l'Éducation des provinces, qui transfèrent les fonds aux commissions scolaires locales ou à des regroupements de commissions scolaires. Ces commissions scolaires signent ensuite des contrats de transport avec des entreprises privées ou organisent elles-mêmes le transport dans le cas du modèle public. Sous le modèle de la sous-traitance, les travailleuses et travailleurs du service sont ainsi employés par les transporteurs privés.

Nous avons vu au premier chapitre (tableau 2) que l'Ontario est la province où les conditions de travail sont les moins bonnes pour les chauffeurs et chauffeuses d'autobus, ce qui n'est pas étranger au modèle de sous-traitance en vigueur dans cette province. L'amélioration des conditions de travail passe notamment, dans ce contexte, par des moyens de pression sur les employeurs, culminant parfois en grève ou en lock-out. En 2023, au Québec, sur les 121 grèves ou lock-out survenus dans le secteur privé, environ 20 % concernaient des entreprises de transport scolaire (Pratte, 2024). Parmi ces conflits, près de la moitié concernait une grande entreprise de transport scolaire, qui contrôle 12 % du marché québécois. En juin 2023, à la fin de

l'année scolaire et durant une période de négociation de la nouvelle convention collective, cette entreprise a mis ses travailleurs et travailleuses en lock-out, les privant ainsi de leur prestation de chômage durant l'été (Confédération des syndicats nationaux, 2024). En effet, le métier de chauffeur ou chauffeuse d'autobus scolaire est saisonnier et couvert par le système public d'assurance-emploi.

Les conflits de travail du secteur du transport scolaire sont plus âpres lorsque de grands transporteurs sont impliqués. Selon un conseiller syndical québécois rencontré dans le cadre de cette étude, les négociations de nouvelles conventions collectives sont en effet plus aisées auprès de petits et moyens transporteurs que de grands transporteurs, ceux-ci ayant davantage de moyens financiers pour composer avec un conflit de travail. Ce conseiller syndical résume ainsi cette dynamique :

« Le rapport de force est diminué de façon importante parce que les grosses entreprises ont les reins financiers pour endurer des grèves. On l'a vu avec le conflit de l'entreprise Transco à Montréal, qui a paralysé le transport scolaire pendant quatre mois. Et avec Sogesco, en Estrie, ç'a été la même affaire. Quand on regardait leurs états financiers, c'était de la grenaille pour eux autres, la perte de revenu que ça a entraîné, parce qu'ils sont vraiment gros et que leurs autres opérations fonctionnaient. Tandis que les entreprises familiales [...], on les mettait en grève, ça prenait deux-trois semaines et c'était fini. C'est un "game changer", pour nous, la concentration du marché. » (FEESP-CSN, 2025)

La consolidation de l'industrie du transport scolaire apparaît ainsi comme un enjeu de première importance pour la main-d'œuvre du modèle privé, puisque la concentration est de nature à diminuer leur capacité à obtenir de meilleures conditions de travail.

#### **Faits saillants de la section du chapitre :**

- En 2023, 20 % des grèves et lock-out du secteur privé québécois ont eu lieu dans le transport scolaire.
- Près de la moitié de ces conflits impliquaient un seul grand transporteur contrôlant 12 % du marché.
- La concentration du marché affaiblit le pouvoir de négociation des travailleurs et travailleuses. Contrairement aux PME, les grandes entreprises disposent des ressources financières nécessaires pour soutenir de longs conflits.

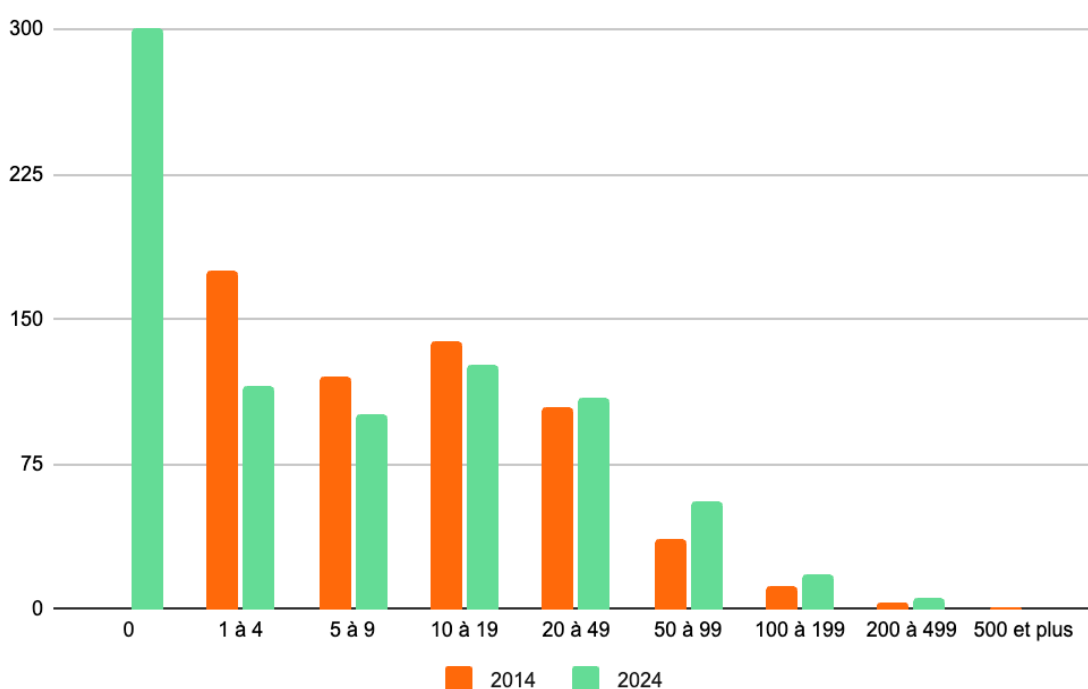
## **4.2. L'ÉLECTRIFICATION : UN FACTEUR DE CONSOLIDATION?**

Au Québec, la taille des entreprises de transport scolaire est très variable. On retrouve à la fois de petits transporteurs exploitant un ou quelques autobus, et de grands transporteurs, dont certains sont des entreprises multinationales, possédant des parcs de plusieurs milliers d'autobus.

Il importe de déterminer, à partir du cas québécois et de son programme d'électrification, si l'introduction de véhicules scolaires électriques contribue à accroître la concentration de l'industrie. Cette tendance à la consolidation existait déjà avant l'électrification du transport scolaire. Par exemple, le Bureau du vérificateur général du Québec publiait en 2011 un rapport qui estimait que les 10 plus grands transporteurs de cette province contrôlaient environ 35 % du marché du transport scolaire (Bureau du vérificateur général du Québec, 2011). En 2024, la part relative des 10 plus grands transporteurs était estimée à 40 % (Pratte, 2024). La tendance à la consolidation s'observe également en Ontario, qui n'a à ce jour aucun programme d'électrification (Bedard et Pagé, 2025).

Le graphique 8 ci-dessous ventile sur 10 ans au Québec le nombre d'entreprises québécoises assurant le transport par autobus d'élèves et d'employés et employées selon leurs effectifs. Il n'existe pas de catégorie statistique isolant le transport scolaire, celui-ci étant fusionné avec le secteur du transport d'employés par autobus. Néanmoins, ces données mettent en évidence une dynamique de concentration dans le domaine du transport d'élèves et d'employés.

**Graphique 8 :** Évolution du nombre d'entreprises de l'industrie du transport d'élèves et d'employés et d'employées par autobus, par tranches d'effectifs entre 2014 et 2024 au Québec



Source : Statistique Canada, tableaux 33-10-0023-01 (2015) et 33-10-0716-01 (2024),

Si l'on note un nombre important de PME, on remarque aussi que celui-ci a diminué entre 2014 et 2024. En 2014, on comptait au Québec 539 entreprises employant entre 1 et 49 personnes, contre 451 en 2024. Inversement, le nombre d'entreprises employant

50 personnes et plus est passé de 54 à 80. Il est donc raisonnable d'émettre l'hypothèse que des petits transporteurs ont été achetés par de plus grosses entreprises.

La Fédération des transporteurs par autobus (FTA) du Québec, une association qui réunit la plupart des transporteurs scolaires privés, a compilé certaines statistiques à propos de ses membres.

**Tableau 8 :** Ventilation des transporteurs scolaires québécois membres de la FTA qui ont cessé leur activité depuis 2021 selon la taille de l'entreprise

Taille de l'entreprise	Nombre de transporteurs ayant cessé leurs activités
Moins de 5 véhicules	56
Entre 5 et 10 véhicules	20
Entre 10 et 20 véhicules	19

Source : FTA, communication par courriel.

La FTA mentionne, à propos de données du tableau 8 que, « la plupart ont été vendues à d'autres entreprises, alors le nombre de transporteurs scolaires a diminué. Les raisons de la vente ne sont pas connues » (Dugas, 2025).

Nous avons mené deux entrevues auprès de petits transporteurs du Québec, l'un exploitant deux circuits de transport scolaire au moyen de trois autobus, et l'autre, 12 circuits. Il s'agit dans les deux cas de transporteurs de deuxième génération qui ont décidé de vendre leur entreprise dans la foulée du programme québécois d'électrification du transport scolaire (Gilbert et Caron, 2025). Le propriétaire des trois autobus avait l'habitude de procéder par lui-même à l'entretien mécanique de ses véhicules. L'utilisation de véhicules électriques aurait eu pour effet de diminuer sa capacité à entretenir sa flotte de véhicules, faute de connaissances suffisantes en électromécanique. Il déplore la disparition de sa petite entreprise, puisque celle-ci était très impliquée dans le village où elle se trouvait. Il indique avoir noué des relations de proximité avec les élèves, ce qui est moins courant chez les plus gros transporteurs en raison du taux plus élevé de roulement du personnel.

Le transporteur exploitant 12 circuits a pour sa part fait l'achat de deux autobus de l'entreprise Lion Électrique. Il conclut de son expérience que la position de monopole dont jouit Lion Électrique nuit à son service après-vente, dont la qualité est inférieure à celle du service offert par les constructeurs d'autobus à combustion interne. Le programme québécois d'obligation d'achat prévoyait en effet que la subvention à l'achat d'autobus électriques ne s'appliquait qu'aux véhicules assemblés au Québec. Lion Électrique était la seule entreprise remplissant ce critère.

Ces deux transporteurs ont connu plusieurs petites entreprises de leur entourage qui ont également vendu leur compagnie à de plus gros joueurs dans la foulée du programme d'électrification québécois. La méconnaissance des procédures et des formulaires à remplir pour toucher les subventions à l'achat d'un autobus électrique

faisait partie des motifs de vente. Plusieurs s'inquiétaient également de la valeur de revente de leurs autobus électriques dans un contexte où cette valeur des véhicules repose en grande partie sur l'état des batteries. Leur rythme de dépréciation possiblement plus élevé fait peser un risque plus difficile à amortir pour de petites entreprises.

Nous avons également mené un sondage auprès de 104 transporteurs du Québec, dont 75 % estiment que le marché du transport scolaire s'est concentré à la faveur de plus grandes entreprises. De plus, ce sondage montre que l'achat de petites entreprises par de plus gros transporteurs s'explique par plusieurs facteurs. Le premier facteur cité parmi les transporteurs sondés renvoie aux investissements requis pour l'électrification. Viennent ensuite les coûts croissants liés aux autobus à combustion interne, aux changements réglementaires et budgétaires du gouvernement et aux hausses salariales de la main-d'œuvre. Un tiers des répondants et répondantes nomment l'absence de relève à titre de facteur très fort stimulant la concentration.

Le sondage auprès de transporteurs québécois indique que le risque de vente touche très fortement les petits transporteurs. Tandis qu'aucun répondant issu des catégories des moyennes et grandes entreprises ne mentionne faire face à un risque immédiat de vente, près du quart des petits transporteurs sondés estiment être dans cette situation. Le tableau 9 présente plus en détail ces résultats.

**Tableau 9 :** Ventilation des transporteurs sondés selon le risque de vente et la taille

Transporteur selon la taille	Proportion des répondants et répondantes faisant face à un risque immédiat de vente	Proportion des répondants et répondantes faisant face à un risque de vente à court terme	Proportion des répondants et répondantes ne faisant face à aucun risque de vente
Grands transporteurs – 100 circuits et plus	0 %	9 %	63,60 %
Moyens transporteurs – 10 à 99 circuits	0 %	11,10 %	55,60 %
Petits transporteurs – moins de 10 circuits	23 %	23 %	23 %

Source : sondage mené auprès de 104 transporteurs entre le 13 et le 21 novembre 2025.

#### Faits saillants de la section du chapitre :

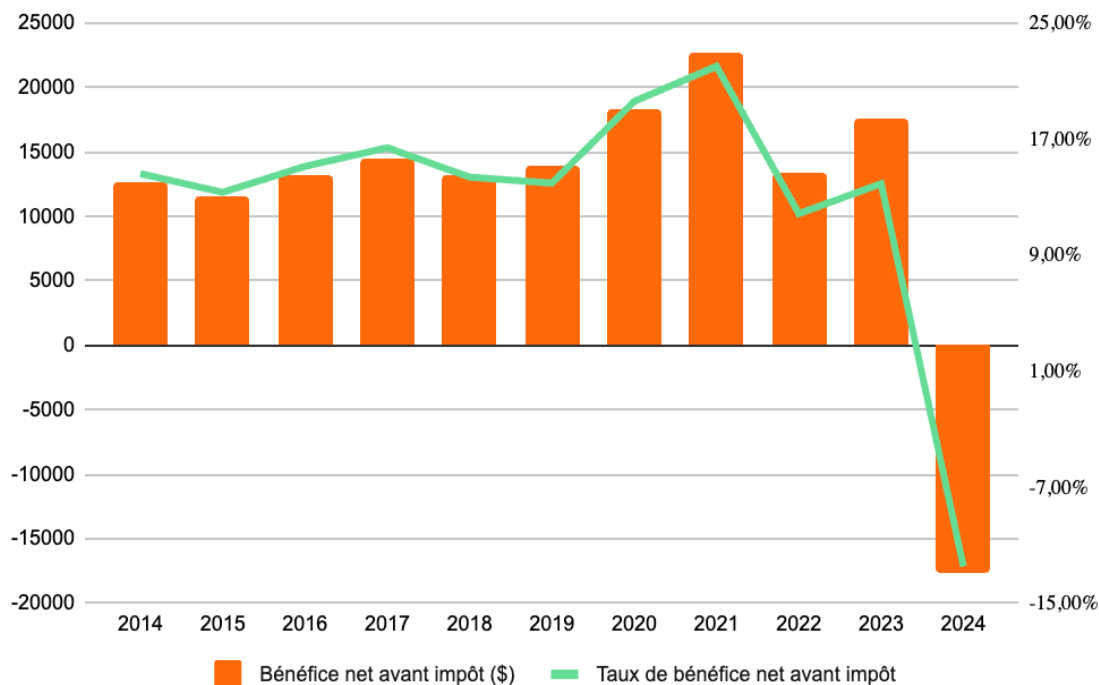
- L'électrification renforce une tendance existante où les 10 plus grands transporteurs contrôlent désormais 40 % du marché québécois. Les trois quarts (75 %) des transporteurs sondés estiment que le marché se concentre au profit de grandes entreprises.
- Alors que les moyennes et grandes entreprises ne craignent pas pour leur survie, près du quart (23 %) des petits transporteurs entrevoient un risque de vente immédiat.
- La complexité administrative des subventions, le manque de connaissances techniques pour la maintenance et l'incertitude quant à la valeur de revente des bus électriques comptent parmi les facteurs poussant les propriétaires de PME à vendre.

### 4.3. LES TAUX DE PROFIT FACE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

Comme mentionné précédemment, les conditions de travail de l'industrie sont un enjeu de premier ordre pour les travailleurs et travailleuses. Pour les provinces recourant à la sous-traitance, le partage des bénéfices entre les chauffeurs et mécaniciens d'un côté et les entreprises qui les embauchent de l'autre est un enjeu récurrent et susceptible de mener à des conflits de travail. Les conditions de travail prévalant dans cette industrie ont des conséquences sur la qualité du service, puisque plusieurs bris de services découlent de l'incapacité des transporteurs à attirer et retenir la main-d'œuvre.

Au Québec, l'argument selon lequel les entreprises de transport scolaire n'ont pas suffisamment de marge de manœuvre financière pour hausser les conditions de travail et surmonter la pénurie de main-d'œuvre est souvent mis de l'avant par les transporteurs (Lafrance, 2021). À défaut d'avoir accès à des données récentes sur le taux de profit de l'ensemble des transporteurs, nous présentons dans le tableau suivant les taux de bénéfice moyens avant impôt du plus important transporteur actif au Québec. Il s'agit du seul transporteur dont l'ensemble des données financières sont accessibles au public.

**Graphique 9** : Évolution des résultats financiers de Transport scolaire Sogesco entre 2014 et 2024



Source : base de données Sedar+, compilation des états financiers de Transport scolaire Sogesco, 2014 à 2024.

Entre 2014 et 2023, la marge bénéficiaire moyenne avant impôt du transporteur Sogesco a été en moyenne de 15,53 %. Les années scolaires affectées par la pandémie ont été lucratives pour le transporteur, qui a réalisé un bénéfice de 19,61 % en 2020, puis de 22,02 % en 2022. Cette performance s'explique par des subventions gouvernementales versées par un programme de soutien aux entreprises qui ont permis, par exemple, de couvrir 17 % des charges salariales de Sogesco en 2021 (Sogesco, 2022). L'année 2024 affiche au contraire un bénéfice négatif. Ce résultat s'explique par une charge comptable exceptionnelle : face au flou entourant les normes de transition électrique dans le transport scolaire, Sogesco a dû réduire de 39 millions \$ la valeur estimée de ses actifs intangibles, essentiellement le fonds de commerce reflétant la valeur économique anticipée des contrats, des relations d'affaires et des perspectives de croissance. Cette dévalorisation a plombé son bilan net. Ses revenus bruts sont toutefois demeurés stables, en progression de 13 % depuis 2023. (Transport scolaire Sogesco, 2024).

Le cas du transporteur scolaire Sogesco démontre que les plus gros transporteurs ont possiblement la capacité financière d'investir dans la qualité des services, principalement en haussant les conditions de travail de leurs chauffeurs, chauffeuses, mécaniciens et mécaniciennes. L'absence de données précises concernant la marge

bénéficiaire des plus petits transporteurs ne permet pas de rendre compte de leur réalité financière.

En 2007, le ministère de l'Éducation de l'Ontario a commandé une étude comptable à la firme Deloitte afin de déterminer la marge de profit raisonnable pour l'industrie du transport scolaire. Le gouvernement ontarien souhaitait mieux estimer les enveloppes budgétaires allouées aux commissions scolaires locales pour le financement du transport scolaire. Deloitte a conclu dans son rapport qu'étant donné le niveau de risque somme toute faible auquel font face les transporteurs privés, un taux de profit avant impôt de 8 % a été jugé raisonnable (Deloitte, 2007). Le transport scolaire, soulignait Deloitte, jouit d'un financement public garanti et d'une clientèle prévisible et stable. À la lumière de cet avis comptable, les taux de profits constatés chez Sogesco dépassent largement le niveau de bénéfice jugé raisonnable par la firme Deloitte.

En somme, une distribution plus juste des bénéfices réalisés par les grands transporteurs permettrait, à terme, d'améliorer les conditions de travail et, donc, de rendre l'électrification du transport scolaire plus juste et acceptable socialement. Or, la consolidation de l'industrie et la fragilisation du levier de négociation des chauffeurs et mécaniciens vis-à-vis des grands groupes compromettent cet objectif. La consolidation devient donc une dynamique que tout programme d'électrification juste doit pouvoir freiner.

#### **Faits saillants de la section du chapitre :**

- Sogesco, le plus grand transporteur privé au Québec, a maintenu une marge bénéficiaire moyenne avant impôts de 15,53 % entre 2014 et 2023.
- Ces taux sont près de deux fois plus élevés que la figure de profit de 8 % jugée comme raisonnable par la firme Deloitte pour cette industrie à faible risque financier (revenus garantis par l'État).
- Capacité d'amélioration : contrairement aux arguments fondés sur un prétendu manque de fonds, les grands transporteurs disposent de la marge de manœuvre financière nécessaire pour bonifier les conditions de travail, mais le rapport de force des travailleurs et travailleuses à leur égard est plus faible que celui exercé envers les petits et moyens transporteurs.

# 5. Recommandations

## 5.1. ACCROÎTRE LA PART DU PUBLIC DANS LE TRANSPORT SCOLAIRE CANADIEN

### 5.1.1. Augmenter le transport scolaire exploité par des organismes publics et diminuer, lorsque possible, le recours à des transporteurs privés.

Les provinces dotées d'un modèle d'encadrement mixte ou entièrement privé du transport scolaire offrent généralement des conditions de travail inférieures aux provinces privilégiant un modèle public. Le cas de la Nouvelle-Écosse, qui repose sur un modèle mixte, est à cet égard éloquent puisque l'on observe un écart salarial de 18,7 % entre les chauffeuses et chauffeurs employés par un transporteur privé et leurs homologues embauchés directement par un organisme scolaire public. À l'inverse, l'exemple de la Centre de services scolaires des Affluents, au Québec, montre qu'une prise en charge plus directe du transport scolaire par un organisme public peut aussi contribuer à améliorer la stabilité du service : en achetant ses propres autobus et en recrutant directement ses chauffeurs et chauffeuses, sans passer par des transporteurs privés, l'organisation aurait fait diminuer fortement le nombre de bris de service, selon une source au ministère de l'Éducation du Québec, notamment grâce à de meilleures relations de travail et à de meilleures conditions d'emploi (Gratton, 2025). Dans ce contexte, la diminution de la sous-traitance à des transporteurs privés au profit d'une hausse de la part du public représente une manière d'accroître le caractère juste de l'électrification du transport scolaire.

Cet objectif ne doit toutefois pas être compris comme un retrait uniforme et rapide des petits et moyens transporteurs privés, mais comme une orientation de long terme à adapter selon les provinces. Le rapport montre que les modèles publics tendent à offrir de meilleures conditions de travail, tout en rappelant que les petits transporteurs jouent un rôle important pour maintenir une diversité d'acteurs, une présence locale et limiter une trop forte concentration du pouvoir économique, ce qui peut être favorable aux travailleurs et travailleuses.

Il faut donc distinguer deux horizons temporels. À court terme, dans les provinces où le secteur est largement privé, comme le Québec et l'Ontario, la priorité devrait être de protéger les petits et moyens transporteurs face aux dynamiques de consolidation, au moyen de mesures ciblées de soutien, de formation et d'accompagnement. À plus long terme, ces provinces pourraient néanmoins expérimenter et élargir certaines formes de prise en charge publique.

À l'inverse, dans les provinces dotées d'un modèle mixte, l'électrification peut servir de levier pour accroître la part du public, tout en maintenant une place pour les petits transporteurs privés répondant à des besoins territoriaux spécifiques. À plus long terme, cette orientation pourrait mener à un modèle majoritairement public, où la

sous-traitance serait progressivement réduite et de manière différenciée selon les réalités régionales. Une telle évolution offrirait davantage de leviers publics pour structurer la formation et la requalification, orienter les subventions et limiter la consolidation du secteur. Autrement dit, la protection des PME et l'augmentation de la part du public ne sont pas contradictoires si elles sont pensées selon des temporalités et des contextes institutionnels distincts.

### **5.1.2. Pérenniser et multiplier les projets pilotes de prise en charge du transport scolaire par des organismes scolaires dans les provinces recourant en tout ou en partie au secteur privé, et électrifier leur flotte d'autobus.**

Le Québec a connu des bris de services de transport scolaire récurrents dans les dernières années. Le ministère de l'Éducation y a financé des projets pilotes de transport scolaire exploité directement par des organismes scolaires. Ces projets pilotes ont permis de diminuer les bris de services, puisque les conditions de travail supérieures du secteur public ont attiré et retenu des chauffeurs et chauffeuses. L'année scolaire 2025-2026 est la dernière de ce projet pilote, dont la reconduction n'est pas encore assurée. Les véhicules scolaires exploités par le public ont été achetés de seconde main et sont à combustion interne.

Ces projets pilotes pourraient être pérennisés en dotant progressivement les organismes scolaires d'autobus électriques. Le Québec finance déjà à hauteur de 240 000 \$ l'achat d'autobus scolaires électriques à des transporteurs privés (Gouvernement du Québec, 2025a). Ce financement pourrait être bonifié et étendu aux organismes scolaires. Cette approche pourrait être partagée et adoptée par d'autres provinces ayant un modèle mixte ou entièrement privé, afin d'y accroître l'électrification.

## **5.2. INFRASTRUCTURES D'ÉLECTRIFICATION**

### **5.2.1. Offrir aux établissements récréotouristiques un financement public pour l'installation de bornes de recharges pour véhicules lourds.**

Les pertes de revenus associées à la difficulté, pour les chauffeurs et chauffeuses d'autobus scolaires électriques, d'effectuer des voyages parascolaires témoignent d'un manque d'accès à des bornes de recharge. Les établissements récréotouristiques qui accueillent des activités parascolaires devraient bénéficier des programmes de subventions existants, ce qui n'est pas nécessairement le cas à l'heure actuelle. Au Québec et en Colombie-Britannique, par exemple, une entreprise ou un organisme accueillant des visiteurs et visiteuses voyageant à bord de véhicules électriques ne sont pas nécessairement admissibles à des subventions publiques, celles-ci étant surtout conçues pour l'usage des salariés et salariées (Gouvernement du Québec, 2025b ; BC Hydro, 2025).

### **5.2.2. Soutenir activement la filière de l'électrification par des investissements et une communication publique cohérente.**

Les gouvernements devraient continuer à soutenir activement la filière de l'électrification des transports – au-delà du seul transport scolaire – par des investissements structurants et des messages publics cohérents. Dans un contexte où l'électrification a connu une couverture médiatique plus critique au cours des dernières années, un signal politique clair est nécessaire pour rétablir la confiance dans cette transition. Une stratégie combinant financement stable, soutien à l'innovation et campagnes d'information pourrait contribuer à améliorer l'attractivité du secteur auprès de la relève, notamment chez les jeunes chauffeurs, mécanicien·nes et professionnel·les appelés à jouer un rôle clé dans la transition énergétique.

## **5.3. ÉLABORATION ET MISE EN ŒUVRE DES PROGRAMMES D'ÉLECTRIFICATION**

### **5.3.1. Consulter davantage les travailleurs et les travailleuses dans l'élaboration et la mise en œuvre des programmes d'électrification du transport scolaire.**

Les transformations technologiques d'une industrie entraînent nécessairement des conséquences sur la main-d'œuvre. Les entrevues menées auprès de chauffeurs et chauffeuses d'autobus scolaires mettent en lumière plusieurs angles morts dans le processus d'électrification, qui se répercutent sur les travailleurs et travailleuses. Leur consultation en amont permettrait à la fois de prévenir certaines conséquences négatives de l'électrification en plus de favoriser le soutien du personnel pour les programmes d'électrification. De manière générale, la transition énergétique doit devenir une occasion d'augmenter le caractère démocratique des milieux de travail, et la mise en œuvre de l'électrification du transport scolaire doit être conçue dans cette optique.

### **5.3.2. Intégrer le transport scolaire aux instances fédérales existantes et lancer une étude parlementaire sur son financement**

Plutôt que de multiplier les structures, le gouvernement fédéral devrait mandater les instances déjà en place, notamment le Conseil des véhicules zéro émission (VZE) du Canada, pour inclure explicitement le transport scolaire électrique dans leurs travaux. Le Conseil des VZE a précisément été créé pour réunir les parties prenantes autour de solutions visant à accélérer la transition vers les véhicules zéro émission.

En parallèle, le Comité permanent des transports, de l'infrastructure et des collectivités de la Chambre des communes (TRAN) ou le comité sénatorial permanent des transports et des communications (TRCM) devraient mener une étude sur les autobus scolaires électriques. Cette étude gagnerait à s'inscrire dans une réflexion plus large sur le financement fédéral de l'électrification des transports, dont les autobus scolaires font partie, notamment dans le contexte des discussions entourant le Fonds canadien pour le transport en commun et la place accordée aux véhicules zéro émission.

## **5.4. PRÉVENIR LA CONCENTRATION DU MARCHÉ**

### **5.4.1. Compiler des statistiques sur la consolidation de l'industrie dans les provinces où le secteur privé assure en tout ou en partie le service de transport scolaire.**

La concentration du marché est problématique puisqu'elle réduit la diversité des acteurs, affaiblit la concurrence, limite le pouvoir de négociation des travailleurs et peut entraîner une hausse des coûts pour les pouvoirs publics. Les sondages et entrevues menées auprès de petits transporteurs scolaires québécois mettent en évidence les difficultés financières et de fonctionnement qu'entraîne le marché actuel du transport scolaire (hausse des prix du diesel, hausse des coûts associés à l'électrification). Ces difficultés les incitent parfois à vendre leur entreprise à de plus gros transporteurs, ce qui accroît la concentration du marché. Cette consolidation pose un risque pour les finances publiques, en plus de diminuer le rapport de force exercé par les travailleurs et les travailleuses à l'endroit de leur employeur.

Bien que les preuves d'une concentration de l'industrie du transport scolaire au Québec soient nombreuses, il n'existe pas de système de compilation formel à l'échelle de la province. Les provinces ayant un modèle mixte ou entièrement privé devraient compiler des statistiques sur la concentration de l'industrie. Cet exercice permettrait d'identifier, de comprendre et à terme, d'ajuster les programmes d'électrification pour éviter qu'ils ne concourent à une consolidation encore plus grande de l'industrie.

### **5.4.2. Protéger les petits et moyens transporteurs en permettant aux propriétaires de participer à des formations volontaires sur la mécanique de véhicules lourds électriques pour le moment réservées aux salariés et salariées.**

La perte d'autonomie dans le cadre de l'électrification est un des facteurs motivant la vente de petites entreprises de transport scolaire. Les propriétaires de ces entreprises participent bien souvent aux activités d'exploitation quotidiennes, dont l'entretien mécanique de leurs véhicules. L'admission aux programmes de requalification des mécaniciens et mécaniciennes des propriétaires d'entreprises qui désirent recevoir une formation en électromécanique permettrait de protéger davantage les petits et moyens transporteurs.

### **5.4.4. Mettre en place un crédit d'impôt destiné aux petits transporteurs choisissant d'électrifier leur flotte de véhicules scolaires.**

Les petits transporteurs ont davantage de difficulté à amortir le risque financier de l'électrification, ce qui contribue possiblement à leur acquisition par de plus gros transporteurs. À l'instar de diverses mesures fiscales destinées aux PME, les programmes d'électrification des provinces pourraient inclure un crédit d'impôt supplémentaire à l'achat d'un autobus électrique, accessible aux transporteurs dont la flotte de véhicules ne dépasse pas un certain seuil.

Les petits transporteurs jouent un rôle clé dans l'écosystème du transport scolaire, notamment en assurant une desserte de proximité, une plus grande diversité d'acteurs et une résilience territoriale, en particulier dans les régions rurales. Les soutenir financièrement – et leur offrir une plus grande flexibilité dans les échéanciers d'électrification – permettrait de réduire la pression liée à la transition, de limiter la consolidation du marché et de favoriser une électrification plus graduelle et équitable à l'échelle du territoire.

## **5.5. REQUALIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE**

### **5.5.1. Intégrer du contenu sur la conduite d'autobus scolaires électriques dans la formation des chauffeurs et chauffeuses, ainsi qu'à l'occasion du renouvellement des permis.**

Il ne faut pas sous-estimer l'importance d'une formation en conduite d'autobus scolaires électriques. Des témoignages récoltés auprès de chauffeurs et de chauffeuses du Québec révèlent que le manque de formation occasionne du stress au travail et pose un enjeu de santé et de sécurité. Plusieurs provinces ayant des autobus électriques sur leur territoire n'ont pas ajusté la formation de base suivie par les chauffeurs et chauffeuses. Pour d'autres, le nouveau contenu en lien avec l'électrification est minimal. Ces lacunes alimentent un sentiment négatif à l'égard de l'électrification chez les chauffeurs et chauffeuses à qui l'on demande d'apprendre par la pratique.

Les régimes d'accès au métier de chauffeur d'autobus scolaire sont propres à chaque province. Leur modification pour prendre en compte l'électrification est une condition fondamentale à la réussite de cette transition. Le processus de requalification ne doit pas reposer sur les épaules des travailleurs et travailleuses, ni uniquement sur les transporteurs privés ou publics.

### **5.5.2. S'assurer que les fabricants d'autobus électriques communiquent aux écoles de métier et aux transporteurs l'ensemble des informations nécessaires à l'entretien et à la réparation des autobus.**

La requalification des mécaniciens et mécaniciennes pour l'entretien de véhicules lourds électriques pose un grand défi. En plus d'allouer davantage de fonds publics aux programmes de formation de mécaniciens déjà sur le marché du travail, il importe de rendre accessibles les informations nécessaires à la réparation des autobus électriques. Des formateurs et formatrices du Québec rencontrés ont exprimé leur insatisfaction à cet égard et témoigné que le manque d'information nuit à la qualité de la formation donnée. L'accès à l'information auprès des fabricants est pour le moment trop aléatoire et doit faire l'objet d'une politique publique formelle.

### **5.5.3. Soutenir financièrement la requalification complète des mécaniciens et mécaniciennes.**

La requalification des mécaniciens repose actuellement sur des projets pilotes insuffisants face à l'ampleur de la transformation technologique. Le manque de temps et de ressources freine l'entretien adéquat des flottes électriques. Un soutien structurel et pérenne ainsi que le financement de parcours complets (et non des projets pilotes) de requalification en mécanique de véhicules lourds électriques sont nécessaires pour éviter que la pénurie de compétences ne ralentisse l'électrification.

## **5.6. POLITIQUE D'INCLUSION**

### **5.6.1. Favoriser la parité dans les milieux de travail dans une perspective d'inclusion en s'inspirant de mesures mises en place dans d'autres secteurs d'emploi aux prises avec une sous-représentation des femmes.**

Les chauffeurs et chauffeuses d'autobus scolaires sont majoritairement des hommes. Le métier de mécanicien est, pour sa part, encore plus masculin. Un programme de requalification de mécaniciens au Québec a en effet été composé, à ce jour, à 100 % d'hommes. Les causes sous-jacentes de la sous-représentation des femmes dans ces secteurs d'emploi dépassent le cadre de cette recherche. Néanmoins, elle contribue à la pénurie de main-d'œuvre en réduisant le bassin potentiel de main-d'œuvre capable de pourvoir des postes vacants. Également, il importe de s'intéresser au bien-être des femmes dans un environnement de travail majoritairement masculin. De telles démarches sont en cours dans le secteur de la construction de plusieurs provinces, où des mesures de parité sont mises en œuvre et où la réalité des travailleuses est étudiée. Au Québec, par exemple, l'embauche d'une femme apprentie sur un chantier de construction donne droit à l'employeur d'embaucher un apprenti ou une apprentie de plus, au-delà du ratio fixé entre maître et apprentie (Commission de la construction du Québec, 2025). Il s'agit donc d'un incitatif à l'embauche de femmes. En somme, de telles mesures pourraient voir le jour pour le métier de mécanicien, par exemple, en s'inspirant des politiques en vigueur dans d'autres secteurs d'emploi où règne une sous-représentation des femmes.

## 6. Conclusion

L'électrification des autobus scolaires au Canada représente un levier majeur de décarbonation, pouvant éliminer plus d'un million de tonnes de GES par an, surtout dans les provinces disposant d'une électricité propre. Elle permet aussi de réduire fortement les polluants issus du diesel. Au-delà du climat, cette transition génère des bénéfices sanitaires et économiques importants – amélioration de la qualité de l'air, réduction des maladies liées à la pollution, économies en santé publique et création d'emplois – tout en bénéficiant d'un fort soutien de la population.

Cette transition évolue toutefois dans un contexte particulier en termes de conditions de travail et de modèle de gestion du transport – privé, public, mixte. Parmi ces modèles, celui où les organismes scolaires assurent directement le service de transport scolaire offre généralement les conditions d'emploi les plus avantageuses, tant sur le plan des avantages sociaux que du taux horaire. À l'inverse, dans une province recourant à la sous-traitance, l'électrification peut contribuer à la concentration de l'industrie, c'est-à-dire à réduire le nombre de petits et moyens transporteurs. Ce phénomène pourrait limiter la capacité des travailleurs et travailleuses à améliorer leurs conditions de travail, sans compter le risque financier de la consolidation pour les finances publiques. Dans ce contexte, accroître la gestion publique du transport scolaire apparaît comme un levier structurant permettant d'assurer une transition véritablement juste. À moyen terme, une telle orientation permettrait à la fois de renforcer l'adhésion des travailleurs et travailleuses et d'améliorer la fiabilité du service, en atténuant les effets de la pénurie de main-d'œuvre.

Un autre enjeu clé concerne la requalification de ce secteur d'emploi. Dans plusieurs provinces, la formation à la conduite et à l'entretien des autobus scolaires électriques demeure insuffisante. Au Québec, par exemple, les chauffeurs et chauffeuses interrogés rapportent des lacunes importantes dans la formation liée à la conduite, qui s'expliquent en partie par l'absence de consultation et de participation des travailleurs et travailleuses de l'industrie dans l'élaboration des programmes d'électrification. En ce qui concerne le métier de mécanicien, on constate également l'insuffisance des investissements publics dans des programmes de formation et de requalification, ce qui peut compromettre à la fois la santé et la sécurité au travail ainsi que l'électrification du transport au pays. Cette situation se reflète dans les orientations des transporteurs : près de la moitié des transporteurs privés du Québec sondés ne prévoient pas électrifier davantage leur flotte au cours des cinq prochaines années.

En somme, les défis identifiés dans ce rapport ne découlent pas de l'électrification elle-même, mais bien des conditions actuelles du transport scolaire, marquées par la prédominance de la sous-traitance privée et le sous-financement du transport scolaire. L'électrification doit donc être saisie comme une occasion de renforcer et moderniser le secteur du transport scolaire, en améliorant à la fois les conditions de travail, la qualité du service et l'expérience des usagers et usagères.

## 7. Bibliographie

- Association des véhicules électriques du Québec. (2014). « Le gouvernement du Québec inaugure le premier autobus scolaire électrique ». <https://www.aveq.ca/actualiteacutes/officiel-le-gouvernement-du-quebec-inaugure-le-premier-autobus-scolaire-electrique>
- Association of School Transportation Services of BC. (2025, septembre). Communication par courriel.
- BC Hydro. (2025). « Electric vehicle charger rebate program for workplaces ». <https://www.bchydro.com/powersmart/electric-vehicles/rebates-incentives/rebates-workplace-chargers.html>
- Bedard, Marie et Marc-André Pagé. (2025). Entrevue avec Marie Bedard et Marc-André Pagé, cadres pour l'entreprise Lion Électrique.
- Brandon, Landry et coll. (2025, 31 juillet). *Parité de pouvoir d'achat pour la consommation et revenu des ménages dans les provinces et les territoires du Canada*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-633-x/11-633-x2025003-fra.htm>
- Burse, Victoria et Egide Kalisa. (2025). « Health, economic, and environmental impacts of electric school bus adoption: A scoping review ». *qScience of the Total Environment*, 988, article 179843. <https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2025.179843>
- Caron, Yves. (2025). Entrevue avec Yves Caron, propriétaire d'autobus Caron.
- Camo-Route. (2025). *Rapport annuel 2023-2024*. [https://s3.amazonaws.com/camo-route/thumbs/2024061812284787/rapport\\_annuel\\_2023\\_2024.pdf](https://s3.amazonaws.com/camo-route/thumbs/2024061812284787/rapport_annuel_2023_2024.pdf)
- Centrale des syndicats du Québec. (2024). *Convention collective 2023-2028*. [https://www.fppe.ca/wp-content/uploads/2024/06/2024-06-10\\_FPPE\\_EntNat2023-2028\\_ADM\\_final.pdf](https://www.fppe.ca/wp-content/uploads/2024/06/2024-06-10_FPPE_EntNat2023-2028_ADM_final.pdf)
- Cha, J. Mijin. (2019). *A roadmap to an equitable low-carbon future: Four pillars for a just transition*, The climate equity network. [https://justtransitionfund.org/wp-content/uploads/2022/08/A-Roadmap-To-An-Equitable-Low-Carbon-Future\\_Four-Pillars-For-A-Just-Transition.pdf](https://justtransitionfund.org/wp-content/uploads/2022/08/A-Roadmap-To-An-Equitable-Low-Carbon-Future_Four-Pillars-For-A-Just-Transition.pdf)
- ACEAS. (2025, février). *Propulser en avant : la voie vers l'adoption des autobus scolaires électriques au Canada*. Alliance canadienne pour l'électrification des autobus scolaires. <https://eschoolbusalliance.ca/wp-content/uploads/2025/02/Rapport-de-recommandations-2025.pdf>
- Capkun, A. (2021). Electric school buses hit the roads in British Columbia. <https://www.ebmag.com/electric-school-buses-hit-the-roads-in-british-columbia/>
- Cobb, Randy. (2025). Entrevue avec Randy Cobb de Sooke School District.
- Comité de réflexion sur les enjeux de la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur du transport scolaire. (2019). Rapport du comité.

- Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du transport routier. (2023). *Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre : transport routier de personnes*.  
[https://s3.amazonaws.com/camo-route/thumbs/20231107213451604/rapport\\_complet\\_diagnostic\\_sectoriel\\_de\\_main\\_d\\_oeuvre\\_transport\\_routier\\_de\\_personnes.pdf](https://s3.amazonaws.com/camo-route/thumbs/20231107213451604/rapport_complet_diagnostic_sectoriel_de_main_d_oeuvre_transport_routier_de_personnes.pdf)
- Commission de la construction du Québec. (2025). « Femmes ».  
<https://www.ccq.org/femmes>
- Confédération des syndicats nationaux. (2024). « Sogesco : un employeur qui négocie sous la menace ».  
<https://www.csn.qc.ca/actualites/sogesco-un-employeur-qui-negocie-sous-la-menace/>
- Cousineau, Marie-Ève. (2024, 25 janvier). « Face aux bris de services, des CSS prennent le transport des élèves en main ». *Le Devoir*.  
<https://www.ledevoir.com/actualites/education/805942/education-face-bris-services-css-prennent-transport-eleves-main>.
- Deloitte. (2007, août). *Ministère de l'Éducation. Analyse comparative des coûts – Transport des élèves*.  
<https://efis.fma.csc.gov.on.ca/faab/Memos/SB2007/Deloitte%20Cost%20Benchmark%20Study%20fre.pdf>
- Dugas, Chantale. (2025). Communication par courriel avec Chantale Dugas, présidente-directrice générale de la Fédération des transporteurs par autobus.
- Doucette, J. (2025). Entrevue avec Jon Doucette, Project Origination-Canada à Highland Electric Fleets.
- Education News Canada. (2019, 3 septembre). « Province continues funding for school bus driver retention program ».  
[https://educationnewscanada.com/article/education/level/k12/3/785952/province-continues-funding-for-school-bus-driver-retention-program.html?utm\\_source=chatgpt.com](https://educationnewscanada.com/article/education/level/k12/3/785952/province-continues-funding-for-school-bus-driver-retention-program.html?utm_source=chatgpt.com)
- Fédération des employées et employés de services publics – Centrale des syndicats nationaux. (2025). Entrevue auprès de six membres du secteur du transport scolaire.
- Gauthier, François D. (1987, avril). *L'industrie du transport scolaire au Québec : analyse et synthèse de la documentation*. Ministère des Transports du Québec, Bureau de l'innovation et de la recherche. [www.bv.transports.gouv.qc.ca/mono/1144605.pdf](http://www.bv.transports.gouv.qc.ca/mono/1144605.pdf)
- Gilbert, Frédéric. (2025). Entrevue avec Frédéric Gilbert, propriétaire d'autobus Gilbert.
- Gillis, David. (2025). Entrevue avec David Gillis, Directeur des transports et de la gestion des risques au sein de la Direction des écoles publiques du ministère de l'Éducation du gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard.
- Gouvernement du Canada. (2021). Le gouvernement du Canada investit dans l'électrification des réseaux de transport en commun dans tout le pays.  
<https://www.canada.ca/fr/logement-infrastructures-collectivites/nouvelles/2021/03>

/le-gouvernement-du-canada-investit-dans-lelectrification-des-reseaux-de-trans  
port-en-commun-dans-tout-le-pays.html

- Gouvernement du Canada. (2023). *Question period note: school bus safety*.  
<https://search.open.canada.ca/qpnotes/record/tc%2CTC-2023-QP-00017>
- Gouvernement du Québec. (s. d.). « Électrification des transports ».  
[https://www.quebec.ca/gouvernement/politiques-orientations/electrification-des-t  
ransports](https://www.quebec.ca/gouvernement/politiques-orientations/electrification-des-t<br/>ransports)
- Gouvernement du Québec. (2025a). « Aide financière à l'achat d'un autobus scolaire  
électrique ».  
[https://www.quebec.ca/transports/aide-financiere/electrification/transport-scolair  
e/achat-autobus](https://www.quebec.ca/transports/aide-financiere/electrification/transport-scolair<br/>e/achat-autobus)
- Gouvernement du Québec. (2025b). « Usage des bornes de recherche au travail ».  
[https://www.quebec.ca/transports/transport-electrique/aide-financiere-vehicule-e  
lectrique/recharge/borne-recharge-travail/usage-borne-recharge-travail](https://www.quebec.ca/transports/transport-electrique/aide-financiere-vehicule-e<br/>lectrique/recharge/borne-recharge-travail/usage-borne-recharge-travail)
- Gouvernement du Québec, Rapports financiers TRAFICS des organismes scolaires du  
Québec.
- Government of Ontario. (2017) . Ontario Fighting Climate Change with New Electric  
School Buses.  
[https://news.ontario.ca/en/release/45922/ontario-fighting-climate-change-with-n  
ew-electric-school-buses](https://news.ontario.ca/en/release/45922/ontario-fighting-climate-change-with-n<br/>ew-electric-school-buses)
- Gratton, S. (2025). Entrevue avec Samuel Gratton, Directeur du transport scolaire, par  
intérim Soutien, gouvernance et performance des réseaux Ministère de l'Éducation.
- Groupe de travail sur la sécurité des autobus scolaires (2019). *Renforcer la sécurité  
des autobus scolaires au Canada*.  
[https://comt.ca/Discussion/School%20Bus%20Safety%20DP%20June%202019%20FR.p  
df](https://comt.ca/Discussion/School%20Bus%20Safety%20DP%20June%202019%20FR.p<br/>df)
- Hébert, Stéphane et Houle, Daniel. (2025). Entrevue avec Stéphane Hébert et Daniel  
Houle, respectivement Directeur Formation et Qualification et Formateur certifié  
programme compétences en véhicules électriques légers et lourds de CPA  
Cantons-de-l'Est (Compétence VE)
- He, Yi et coll. (2025). « Analysing school bus electrification in Richmond, Virginia ». *Transportation Research Record*, 2679(3), p. 918-933.
- Huston, Gabrielle. (2024, 4 septembre). « Renfrew County English students don't have  
school buses as classes resume ». CBC-Radio-Canada.  
[https://www.cbc.ca/news/canada/ottawa/renfrew-county-school-bus-strike-dispu  
te-cancel-1.7312196](https://www.cbc.ca/news/canada/ottawa/renfrew-county-school-bus-strike-dispu<br/>te-cancel-1.7312196)
- Jonas, Tim et coll. (2025). « Electrifying education: Exploring the electrification  
potential of U.S. School bus fleets ». *Transportation Research Part D: Transport and  
Environment*, 144, article 104801. <https://doi.org/10.1016/j.trd.2025.104801>
- Langlois, Philippe. (2024). Entrevue avec Philippe Langlois, Directeur de l'exploitation  
d'Autobus Chambly.

- Lafrance, Luc. (2021, 25 novembre). « Prochaines règles budgétaires ». Fédération des transporteurs par autobus. Lettre adressée à la sous-ministre adjointe à l'Éducation, p. 2-3.
- Messias, Nathalie. (2026). Entrevue avec Nathalie Messias, directrice générale de Camo-Route.
- Ministère de l'Éducation du Québec. (s. d.). « Programme d'aide financière pour la rétention des conducteurs d'autobus scolaires ». [https://www.education.gouv.qc.ca/references/tx-solrtyperecherchepublicationtx-so-lrpublicationnouveaute/resultats-de-la-recherche/detail/article?tx\\_news\\_pil%5Bnews%5D=5272&cHash=23e6d7f045f71ffa51d44aaff305d90b](https://www.education.gouv.qc.ca/references/tx-solrtyperecherchepublicationtx-so-lrpublicationnouveaute/resultats-de-la-recherche/detail/article?tx_news_pil%5Bnews%5D=5272&cHash=23e6d7f045f71ffa51d44aaff305d90b)
- Ministère de l'Éducation. (2023). Modifications apportées au Règlement sur le transport des élèves. Gouvernement du Québec. [https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/education/Access-information/Allegement\\_reglementaire/2023-2446\\_AIR\\_vrai.pdf#:~:text=D'une%20part%2C%20depuis%20le%2031%20octobre%202021%2C,de%20vie%20par%20des%20mod%C3%A8les%20enti%C3%A8rement%20%C3%A9lectriques.](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/education/Access-information/Allegement_reglementaire/2023-2446_AIR_vrai.pdf#:~:text=D'une%20part%2C%20depuis%20le%2031%20octobre%202021%2C,de%20vie%20par%20des%20mod%C3%A8les%20enti%C3%A8rement%20%C3%A9lectriques.)
- Monteiro, Joseph et Benjamin Atkinson. (2012). « School Bus Transportation in Canada », Conference Paper, Proceedings of the Canadian Transportation Research Forum, Mount Royal University, 2012
- Newfoundland and Labrador School Boards Association. (2022). « Master collective agreement between Newfoundland and Labrador English School District and The Canadian Union of Public Employees ». <https://www.gov.nl.ca/exec/tbs/files/CUPE-Master-2022-2026.pdf>
- Newswire. (2026). Plan d'action en électrification des transports 2015-2020 - Le Programme de soutien au déploiement des autobus scolaires électriques au Québec entre en vigueur. <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/plan-daction-en-electrification-des-transport-2015-2020---le-programme-de-soutien-au-deploiement-des-autobus-scolaires-electriques-au-quebec-entre-en-vigueur-571049061.html>
- Organisation internationale du travail. (2008). « Emplois verts : pour un travail décent dans un monde durable, à faibles émissions de carbone ». <https://www.ilo.org/fr/publications/emplois-verts-pour-un-travail-decent-dans-un-monde-durable-faibles>
- Pratte, Colin. (2024). « Le transport scolaire au Québec : portrait d'un service public mis à mal ». Institut de recherche et d'informations socioéconomiques. <https://iris-recherche.qc.ca/wp-content/uploads/2024/09/Transport-scolaire-WEB.pdf>
- Programme compétence VÉ. (2026). « Description du programme », <https://competencesve.ca/vehicule-lourd/>
- Radio-Canada. (2013). Québec accorde 675 000 \$ pour un projet d'autobus scolaire électrique. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/640758/autobus-electrique-subvention>

- Schlosser, N. (2017). Ontario Invests \$8 Million in Electric School Bus Pilot. *School Bus Fleet*.  
<https://www.schoolbusfleet.com/news/ontario-invests-8-million-in-electric-school-bus-pilot>
- School bus fleet. (2019). Canadian Fact Book,  
<https://schoolbusfleet.mydigitalpublication.com/2019-canadian-fact-book/cover>
- School bus fleet. (2014). Canadian Fact Book,  
<https://bluetoad.com/publication/?m=65919&i=696653>
- SchoolBusOntario. (s. d.). « About », <https://schoolbusontario.ca/about/>
- SchoolBusOntario. (2024). « New recruitment and retention program ». <https://schoolbusontario.ca/driver-retention-program/>
- Statistique Canada. (2015). *Entreprises par industrie et tranches d'effectif, décembre 2014* (tableaux 33-10-0023-01). <https://doi.org/10.25318/3310002301-fra>
- Statistique Canada. (2024). *Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, juin 2024* (tableau 33-10-0716-01). <https://doi.org/10.25318/3310076101-fra>
- Statistique Canada. (2026, 9 janvier). *Salaires hebdomadaires moyens, taux de salaire horaire et heures habituelles hebdomadaires moyennes selon la situation syndicale, données annuelles* (tableau 14-10-0134-01). <https://doi.org/10.25318/1410013401-fra>
- Syndicat canadien de la fonction publique. (2022). « Collective Agreement ». [https://wdf.princeedwardisland.ca/download/dms?objectId=19821d55-20fa-4c73-a0ae-0be114671e87&fileName=Education%20Negotiating%20Agency%20\(CUPE%20Locals%201145-1770-1775\)%2030-02-25-%20optimized.pdf](https://wdf.princeedwardisland.ca/download/dms?objectId=19821d55-20fa-4c73-a0ae-0be114671e87&fileName=Education%20Negotiating%20Agency%20(CUPE%20Locals%201145-1770-1775)%2030-02-25-%20optimized.pdf)
- Thanh Truong, Thus My et Nguyen, Nga Thi. (2023). « Electrifying school bus in Hanoi, Vietnam – What are barriers and enablers? » *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 1289, article 0112055. 10.1088/1757-899X/1289/1/012055
- Transport Canada. (1999). « Résumé des collisions mettant en cause des autobus scolaires, Canada, 1989-1997 ». [https://tc.canada.ca/sites/default/files/migrated/tp13412fre2\\_tp13412.pdf](https://tc.canada.ca/sites/default/files/migrated/tp13412fre2_tp13412.pdf)
- Transport scolaire Sogesco. (2022). « États consolidés du résultat net et du résultat global ». Récupéré sur la base de données SEDAR +.
- Transport scolaire Sogesco. (2024). « États consolidés du résultat net et du résultat global ». Récupéré sur la base de données SEDAR +.
- Vérificateur général du Nouveau-Brunswick. (2024). *Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance – Transport scolaire*. Rapport annuel 2024. [https://www.agnb-vgnb.ca/uploads/volume\\_section\\_translations/12/file/agnb-V1-C3-2024-fr.pdf](https://www.agnb-vgnb.ca/uploads/volume_section_translations/12/file/agnb-V1-C3-2024-fr.pdf)