



# **PLAN D'ACTION**

## **2006-2007**

---

**du Centre de gestion  
de l'équipement roulant (CGER)**

Des copies supplémentaires de ce document  
sont disponibles à l'adresse suivante :  
1650, rue Louis-Jetté  
Québec (Québec) G1S 2W3

Internet : [www.cger.mtq.gouv.qc.ca](http://www.cger.mtq.gouv.qc.ca)

Publication réalisée par  
le Centre de gestion de l'équipement roulant

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2006  
ISBN : 2-550-46968-2

# Table des matières

Message du directeur.....	4
1. Centre de gestion de l'équipement roulant.....	5
L'historique .....	5
L'organisation.....	6
La mission .....	6
La vision .....	7
Les objectifs généraux .....	7
Les valeurs .....	7
2. Clientèle et produits et services.....	8
La clientèle .....	8
Les produits et services.....	8
3. Satisfaction de la clientèle .....	11
La déclaration de services à la clientèle.....	11
La politique de traitement des plaintes .....	11
4. Planification stratégique.....	12
Les orientations, les axes d'intervention et les indicateurs .....	12
5. Plan d'action 2006-2007 .....	17
6. Niveau de ressources et moyens utilisés .....	18
7. Facteurs de contingence.....	19
8. Signature du sous-ministre des Transports.....	20
Annexe 1 - L'organigramme du CGER.....	21
Annexe 2 - La liste des zones et des ateliers de mécanique .....	22
Annexe 3 - Les indicateurs de performance et les cibles 2006-2007 .....	23
Annexe 4 - Les engagements spécifiques au regard de la clientèle 2006-2007.....	24

## Message du directeur

Après huit ans d'existence et à la lumière d'un audit réalisé par une firme de génie-conseil, le Centre de gestion de l'équipement roulant (CGER) désire procéder à une analyse critique de ses activités et pratiques actuelles de marketing et préparer une planification stratégique pour les années à venir.

À cet effet, il entend revoir la définition stratégique de ses produits et services ainsi que le positionnement de ces derniers. Il doit également redéfinir la nature et le rôle de sa promotion et de ses communications, sa force de vente, ses canaux de distribution, ses prix ainsi que la nature et le rôle de son personnel en relation avec la clientèle. Le but final de cette étude est de mieux adapter le CGER aux exigences de ses différents clients et d'assurer la compétitivité de ses produits et services.

De plus, le CGER veut maintenir une haute qualité d'intervention en ce qui a trait à ses entretiens et à ses réparations mécaniques. Pour ce faire, il offrira à ses mécaniciens une formation constante concernant tous les éléments reliés aux nouvelles technologies, et ce, afin d'assurer que son personnel détient toutes les compétences requises pour bien entretenir le parc de véhicules.

Le défi des prochaines années sera marqué par la fidélisation de la clientèle et les partenariats du CGER avec d'autres organismes publics ainsi qu'avec l'entreprise privée.



Gérard Brichau  
Directeur

# 1

## Centre de gestion de l'équipement roulant

### L'HISTORIQUE

À l'automne 1995, le Comité de direction du ministère des Transports mandatait un groupe de travail pour établir les orientations, les principes et les moyens permettant d'améliorer la productivité et de rationaliser les dépenses liées à la gestion de l'équipement roulant et des ateliers de mécanique.

### Les enjeux au ministère des Transports

En 1995, le parc de matériel, géré de manière décentralisée, comprenait alors 8200 unités, dont plus de 3100 étaient motorisées. Ces équipements étaient répartis dans plus de 60 unités administratives dispersées sur l'ensemble du territoire du Québec. L'entretien était assuré par 54 ateliers de mécanique intégrés aux 53 centres de services du ministère des Transports. Durant l'exercice financier 1995-1996, plus de 400 personnes ont travaillé à la gestion du parc de matériel, et les coûts totaux de l'ensemble des opérations ont été de 63 millions de dollars. De ce montant, 8 millions ont été affectés aux dépenses en capitalisation, 6 millions au carburant et 7,5 millions aux pièces et aux réparations de véhicules faites à l'extérieur des ateliers de mécanique du Ministère.

### Problématique et pistes de solution

Les principaux problèmes alors décrits par le groupe de travail touchaient l'encadrement, les contraintes liées aux acquisitions et au système de gestion informatique ainsi que les coûts de revient très élevés et non compétitifs.

Les exercices de balisage effectués pour identifier les entreprises les plus performantes ont permis d'analyser plusieurs solutions possibles. La création d'une unité autonome de service a été retenue à l'unanimité par le groupe de travail, puisqu'en plus d'offrir la possibilité d'implanter le concept de gestion par résultats, elle permettait la négociation d'allègements administratifs pour des volets déjà décrits comme étant des obstacles à une gestion efficace des équipements.

De plus, ce nouveau concept de gestion permettait d'offrir des services aux autres organismes publics, ce qui se traduirait par des économies d'échelle importantes. En effet, le ministère des Transports disposait déjà de ressources humaines compétentes et spécialisées ainsi que d'ateliers de mécanique répartis sur l'ensemble du territoire québécois. Les services offerts aux autres organismes publics permettaient l'amélioration à la fois de la productivité des ateliers et de la compétitivité.

L'unité autonome de service permettait aussi, tout en assurant une gestion globale du parc, de maintenir une structure opérationnelle régionalisée en vue de tenir compte des besoins locaux et, par conséquent, d'assurer un service bien adapté à la clientèle.

### **Création de l'unité autonome de service**

À la lumière des recommandations du groupe de travail, le ministère des Transports a donc décidé, en juillet 1996, de mettre sur pied une unité autonome de service permettant de regrouper toutes les activités relatives à la gestion du parc d'équipement roulant.

Le 27 mai 1997, le Conseil du trésor reconnaissait le Centre de gestion de l'équipement roulant comme unité autonome de service. L'entente de gestion a été signée le 13 juin 1997 par le sous-ministre des Transports et le directeur du CGER. En 1998, elle a été révisée, donnant lieu à une nouvelle entente signée le 23 septembre 1998.

### **L'ORGANISATION**

Le Centre de gestion de l'équipement roulant a été la première unité autonome de service relevant du ministère des Transports. Il gère un parc de plus de 5500 véhicules et équipements connexes ainsi qu'un réseau de 60 ateliers de mécanique et de 2 points de service répartis sur l'ensemble du territoire du Québec.

En plus de gérer le parc de véhicules de Transports Québec, le CGER offre ses services à d'autres organisations publiques. Il dessert présentement près d'une centaine de ministères et d'organismes publics. Il joue également auprès de sa clientèle un rôle de conseiller en matière de gestion de parcs de véhicules.

Le parc de véhicules du CGER est composé de véhicules légers, de camions, de matériels-outils remorqués, de matériels remorqués, de véhicules-outils, d'équipements de déneigement ainsi que de divers autres équipements, tels que des motoneiges et des VTT.

Afin d'atteindre ses objectifs, le CGER compte plus de 400 employés, dont près de 300 travaillent dans les ateliers de mécanique. Le personnel du Centre administratif et des bureaux de zone comprend des gestionnaires, des professionnels, dont les ingénieurs et les conseillers à la clientèle, ainsi que des employés de bureau.

### **LA MISSION**

La mission du CGER est d'assurer à ses clients la disponibilité des véhicules routiers et des équipements connexes requis pour la réalisation de l'ensemble de leurs activités et de les maintenir en bon état de fonctionnement en tout temps de manière à en permettre une utilisation optimale au meilleur coût possible.

## **LA VISION**

À moyen terme, le CGER vise à devenir le fournisseur des organismes publics du Québec pour assurer les services de gestion de leur parc de véhicules et d'équipements connexes.

## **LES OBJECTIFS GÉNÉRAUX**

- Assurer la qualité des services offerts et la satisfaction de la clientèle.
- Assurer l'autofinancement de l'ensemble des activités, tout en offrant des services à tarifs concurrentiels par l'utilisation efficace des ressources disponibles.
- Optimiser l'utilisation des ressources en assurant la promotion des services aux organismes publics.
- Maintenir une veille technologique dans le but de favoriser et de promouvoir l'utilisation d'équipements pouvant accroître la productivité.

## **LES VALEURS**

### **Satisfaction de la clientèle**

Les clients sont au cœur des préoccupations du CGER. Ce dernier désire s'assurer de leur satisfaction en leur offrant des produits et des services de qualité partout au Québec ainsi que des taux concurrentiels, de même qu'en établissant des communications efficaces.

### **Responsabilisation des employés**

Le CGER mise sur l'expertise de ses employés afin de favoriser sa croissance et l'amélioration de ses produits et services. Pour assurer des services de qualité et atteindre l'efficacité, le CGER encourage la créativité et l'ingéniosité de ses employés.

### **Esprit d'entreprise**

Les employés du CGER doivent contribuer à la croissance de l'organisation en acquérant un esprit d'entreprise facilitant leurs relations avec la clientèle ou avec les partenaires ainsi que leur participation à l'amélioration et au rayonnement des produits et services.

### **Gestion intègre**

Les activités de commercialisation du CGER sont guidées par des objectifs d'autofinancement et de saine gestion des biens de l'État, lesquels constituent des gages d'intégrité à l'égard de sa clientèle.

# 2

## Clientèle et produits et services

### LA CLIENTÈLE

La clientèle du CGER est composée de ministères, d'organismes publics, incluant ceux des réseaux de la santé et de l'éducation, ainsi que d'organismes municipaux. Il est à noter que les ministères et organismes font affaire avec le CGER sur une base volontaire, c'est-à-dire qu'ils ne sont soumis à aucune obligation.

### LES PRODUITS ET SERVICES

#### La location clés en main de véhicules

##### LA LOCATION À LONG TERME

Ce type de location est offert pour une période minimale d'un an et tient compte de tous les frais inhérents à la possession d'un véhicule, excluant les frais du carburant. Les clients peuvent ainsi se concentrer sur leur mission, alors que la gestion des véhicules est confiée à des spécialistes. Le taux de location couvre la gestion globale des véhicules, dont :

- le suivi du programme d'entretien préventif;
- les réparations mineures et majeures;
- la vérification mécanique;
- le coût d'acquisition du véhicule;
- les coûts de réparation et de remplacement en cas d'accident (s'il ne s'agit pas d'utilisation abusive);
- l'immatriculation;
- le service de dépannage 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7;
- les services de génie-conseil (détermination du besoin technique, production du devis et des spécifications d'achat et modification ou adaptation d'un équipement);
- l'identification visuelle des véhicules.

##### LA LOCATION À COURT TERME

Tout comme la location à long terme, ce type de location tient compte de tous les frais inhérents à la possession d'un véhicule, à l'exclusion des frais de carburant. Ce produit a été conçu à l'intention des clients qui ont des besoins saisonniers. Il est offert pour une période minimale de six mois et ne vise que quelques catégories de véhicules légers.

##### LA LOCATION PARTAGÉE

Étant donné la nature des services qu'ils offrent, plusieurs organismes ont besoin de véhicules lourds (camions, niveleuses, chargeuses, etc.) pendant la saison d'été, alors que d'autres utilisent les mêmes véhicules en hiver. Le CGER leur propose donc la location partagée de véhicules et d'équipements. Pour ce faire, il faut que les deux clients signent conjointement avec le CGER une entente prévoyant une location annuelle d'au moins 10 mois. La durée totale minimale du contrat est de trois ans.



### **La réparation et l'entretien de véhicules selon une tarification horaire**

En raison de son expertise dans le domaine, le CGER offre à ses clients la possibilité de faire réparer et entretenir leurs véhicules dans ses ateliers de mécanique, et ce, selon une tarification horaire. Des services de réparation et d'entretien mécanique très spécialisés sont également offerts. Le Centre compte près de 300 employés d'atelier, et les mécaniciens possèdent en moyenne 15 années d'expérience dans la réparation et l'entretien de tout type d'équipement. Il est également à noter que les 60 ateliers de mécanique du CGER sont reconnus par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) relativement au Programme d'entretien préventif (PEP).

### **L'analyse en gestion de parc de véhicules**

Le CGER offre à sa clientèle la possibilité de rationaliser ses activités et ses dépenses. Pour ce faire, il évalue la performance des processus de gestion du parc de véhicules du client et soumet des voies d'amélioration qui assureront une utilisation optimale au meilleur coût. Les analyses comportent généralement trois étapes : portrait de la situation, diagnostic et recommandations.

Les champs d'activité suivants sont normalement couverts par l'analyse de la gestion du parc de véhicules :

- la gestion des actifs;
- la gestion des carburants;
- la gestion des opérations;
- la gestion des pièces et des services;
- les systèmes d'information;
- l'administration générale.

Une gestion efficace d'un parc de véhicules exige l'analyse et l'optimisation de toutes les étapes composant le cycle de vie d'un véhicule, de l'acquisition à la vente.

### **La formation**

En raison de l'évolution constante de la technologie concernant les véhicules et les équipements connexes, le CGER offre à sa clientèle une formation pour ses conducteurs. Les avantages pour la clientèle sont :

- la conformité avec la réglementation (telle la Loi concernant les propriétaires et exploitants de véhicules lourds);
- l'augmentation de sa productivité;
- la réduction de ses coûts d'exploitation;
- la diminution de ses coûts de carburant;
- l'acquisition de bonnes habitudes de conduite;
- la réduction du nombre de bris et d'accidents;
- l'accroissement de la disponibilité de ses véhicules et équipements connexes.

Parmi les cours qu'offre le CGER, soulignons ceux ayant trait à la Loi concernant les propriétaires et exploitants de véhicules lourds, les cours destinés aux conducteurs de véhicules légers, de camions et d'équipements lourds (telles les niveleuses et les chargeuses), ceux préalables à l'obtention d'une classe de permis de la Société de l'assurance automobile du Québec ainsi que les cours sur l'arrimage et la répartition des charges.

#### **La fourniture de carburant**

La clientèle, c'est-à-dire les ministères et les organismes publics, dont les budgets sont votés par l'Assemblée nationale, peut bénéficier du réseau de distribution interne de carburant du CGER (à essence et diesel). Ce réseau de quelque 60 points de ravitaillement s'étend à tout le territoire et il est complètement automatisé.

# 3

## Satisfaction de la clientèle

### LA DÉCLARATION DE SERVICES À LA CLIENTÈLE

Le CGER s'est doté, le 1<sup>er</sup> avril 2001, d'une déclaration de services à la clientèle. Cette dernière exprime la volonté du CGER d'accorder une priorité à la qualité des produits et services qu'il offre, en plaçant le client au cœur de ses préoccupations.

Cette déclaration constitue les principaux engagements du CGER envers sa clientèle. Ils sont le fruit d'une réflexion d'équipe et reflètent les besoins exprimés par ses clients.

Le CGER désire, par cette déclaration, répondre aux attentes de sa clientèle et indiquer de quelle manière il compte y parvenir. Les engagements spécifiques de cette déclaration font l'objet d'une reddition de comptes au rapport annuel. Ces engagements sont présentés à l'annexe 4 du présent document.

### LA POLITIQUE DE TRAITEMENT DES PLAINTES

En raison de la grande importance que le CGER accorde à l'opinion et à l'appréciation de sa clientèle, il s'est doté en mars 2000 d'une politique de gestion des plaintes.

Cette politique mentionne notamment que le CGER s'engage à rappeler le plaignant dans les 24 heures qui suivent la réception d'une plainte formulée verbalement. S'il s'agit d'une plainte formulée par écrit, le CGER s'engage à retourner dans les dix jours un accusé de réception.

La politique précise également que le CGER s'engage à rendre sa décision le plus rapidement possible en précisant au plaignant les correctifs que le Centre entend apporter pour le satisfaire. Toutefois, s'il prévoyait ne pas être en mesure de donner suite à la plainte dans un délai satisfaisant, le CGER doit indiquer au plaignant quand il entend analyser la plainte déposée.

La gestion des plaintes fait également l'objet d'une reddition de comptes au rapport annuel.

# 4 Planification stratégique

La planification stratégique du CGER est directement influencée par les principes de modernisation préconisés dans la Loi sur l'administration publique afin d'intégrer la gestion axée sur les résultats.

## LES ORIENTATIONS, LES AXES D'INTERVENTION ET LES INDICATEURS

Les orientations stratégiques à moyen terme du CGER concordent avec les objectifs de l'organisation. De ces orientations découlent les objectifs annuels présentés à la section 5.

### Orientation 1 : Poursuivre la qualité du service à la clientèle

Le client est au centre de toutes les activités du CGER. La satisfaction de la clientèle est un facteur clé dans l'atteinte du succès. Toutefois, il s'agit d'une nouvelle manière de voir les demandeurs de services entre unités administratives et même entre ministères et organismes publics. C'est pourquoi le CGER oriente ses efforts vers l'élaboration d'une approche basée sur les besoins et sur la satisfaction de la clientèle.

#### Axe d'intervention : Mieux connaître les besoins et les attentes et améliorer le service à la clientèle

Afin de bien servir la clientèle, il est impératif de connaître ses besoins. En plus d'évaluer régulièrement la satisfaction de la clientèle, le CGER entend utiliser les techniques de recherche en marketing afin de bien cerner les besoins des clients potentiels. À cet effet, le CGER fait présentement appel à une firme en marketing. Cette dernière travaille à analyser la situation du CGER et élaborera des stratégies afin de bien repositionner ce dernier dans toutes ses activités reliées au marketing.

Dans un objectif d'amélioration continue et de façon complémentaire au sondage sur la satisfaction de la clientèle, le CGER organise annuellement des tables clientèle prenant la forme de groupes de discussion pour échanger sur différents sujets plus en profondeur.

- Indicateur sur la satisfaction de la clientèle** : pourcentage de clients satisfaits (sondage effectué tous les deux ans auprès de la clientèle du CGER)

### **Orientation 2 : Devenir le gestionnaire de parc de véhicules des organismes publics**

Bien qu'à l'heure actuelle le ministère des Transports soit le plus important client du CGER quant au nombre d'équipements loués, le Centre vise à devenir le fournisseur choisi des organismes publics pour assurer la gestion de leur parc d'équipements. Cette vision implique donc d'aller chercher une part de marché importante auprès de ministères et d'organismes publics.

#### **Axe d'intervention : Développer les affaires du CGER**

Le CGER entend améliorer ses relations avec sa clientèle actuelle en augmentant le nombre d'interventions effectuées auprès de celle-ci, notamment par des rencontres et des tables clientèle. Ces interventions permettront au CGER de mieux répondre aux besoins de sa clientèle et ainsi d'assurer la fidélisation de celle-ci.

Toujours en accord avec sa vision, le CGER concentrera ses stratégies sur la recherche de clients désireux de confier la gestion globale de leur parc d'équipements au CGER. Le Centre entend établir sa notoriété en démontrant notamment son leadership et son expertise dans le domaine de la gestion des équipements roulants. En attendant les recommandations du plan de marketing, le CGER poursuivra la promotion des analyses de gestion de parc de véhicules auprès d'organismes publics. Ces analyses permettent de faire valoir les connaissances du CGER dans ce domaine et proposent aux organismes publics des solutions de gestion globale de parc de véhicules.

Enfin, compte tenu de l'équipe et de l'infrastructure déjà en place, le CGER vise une croissance de son chiffre d'affaires de quelque 5 % par année.

**Indicateur sur le volume d'affaires** : augmentation de revenus totaux du CGER

### **Orientation 3 : Promouvoir l'action responsable de tous les employés pour qu'ils contribuent à la réussite du CGER**

La création du CGER a engendré non seulement un changement dans la structure administrative du ministère des Transports, mais également, et de manière encore plus marquée, un changement dans la philosophie de gestion. Le passage réussi à une gestion par résultats repose sur la compréhension et l'adhésion du personnel aux nouvelles valeurs organisationnelles.

### **Axe d'intervention : Mobiliser le personnel**

Le CGER compte plus de 400 employés dont plus de 300 répartis sur tout le territoire québécois. Cette régionalisation des effectifs constitue un défi pour la Direction du CGER relativement à la création d'un sentiment d'appartenance et du ralliement aux valeurs préconisées par le CGER. Ce dernier compte maintenir son nombre d'interventions auprès des employés en leur offrant un minimum de six rencontres annuelles. Le CGER désire également conserver le nombre de comités de zone, représentés par des employés issus de tous les ateliers de mécanique, afin de bien véhiculer la vision, la mission, les valeurs, les orientations et les objectifs de l'organisation.

De plus, le CGER pourra améliorer ses manières de faire en ce qui a trait à la mobilisation du personnel grâce aux résultats du sondage concernant l'indice de performance humaine qu'il a effectué en 2005-2006. Ce sondage a pour but de mesurer les conditions de mobilisation du personnel du CGER. Dans un objectif d'amélioration continue et de façon complémentaire au sondage sur la mobilisation du personnel, le CGER organisera des rencontres avec des groupes d'employés provenant de différents corps d'emploi. Ces rencontres ont pour but d'échanger sur différents sujets et de traiter plus en profondeur les points à améliorer.

- Indicateur sur la mobilisation du personnel** : pourcentage de mobilisation du personnel (sondage sur l'indice de performance humaine effectué tous les deux ans)

### **Axe d'intervention : Améliorer l'expertise et la compétence du personnel**

En raison de l'évolution rapide des technologies dans l'industrie de l'automobile et des équipements lourds, tels les systèmes électroniques et les ordinateurs de bord, le CGER entend offrir à son personnel une formation constante et appropriée, et ce, toujours dans le but de maintenir la qualité du service auprès de sa clientèle.

Les nouvelles approches de gestion ainsi que les relations avec des clients autres que le ministère des Transports obligent le CGER à revoir ses manières de faire. Il est donc primordial pour l'organisation d'accroître les connaissances de ses gestionnaires d'exploitation régionale dans les domaines tels que la gestion par résultats, la communication, les techniques d'approche clientèle et la gestion à distance. Une formation continue dans ces domaines permet d'améliorer l'efficacité et la performance de chacune des zones du CGER.

- ☑ **Indicateur sur l'expertise et la compétence du personnel** : pourcentage de la masse salariale consacré à la formation du personnel

#### **Orientation 4 : Être un gestionnaire de parc reconnu pour son efficience et sa rentabilité**

Lors de sa création, le CGER avait comme point de départ d'équilibrer ses budgets de revenus et de dépenses, tout en offrant à ses clients des produits et des services de qualité à des tarifs concurrentiels. Les deux principaux objectifs financiers du CGER sont donc l'autofinancement et la compétitivité de ses tarifs.

##### **Axe d'intervention : Assurer l'autofinancement des activités du CGER**

Les grands défis du CGER, lors de sa création, étaient notamment de réduire les coûts administratifs, d'améliorer la productivité ainsi que de réduire la main-d'œuvre directe et le taux horaire des ateliers. Le principal but recherché demeure toujours la rationalisation de l'ensemble des coûts des activités reliées aux ateliers de mécanique et à la gestion du parc. Cette rationalisation permet l'atteinte de l'équilibre financier entre les dépenses du Centre et les revenus provenant de sa tarification.

- ☑ **Indicateur sur la performance financière** : pourcentage d'autofinancement

##### **Axe d'intervention : Comparer les tarifs avec ceux du marché**

Le CGER doit faire du balisage en ce qui a trait à sa tarification. Pour vérifier la compétitivité de ses tarifs, le CGER compare ses taux de location pour les catégories de véhicules légers les plus représentatifs avec ceux du marché. Pour ce faire, il compare ses taux avec les fournisseurs inscrits au répertoire *Location de véhicules automobiles, liste des fournisseurs*. Le Centre entend maintenir des tarifs inférieurs à ceux du marché.

- ☑ **Indicateur sur la compétitivité des tarifs** : pourcentage d'écart entre les taux du CGER et ceux du marché

#### **Orientation 5 : Assurer une gestion efficace des ateliers de mécanique**

Le CGER doit assurer la gestion de 60 ateliers de mécanique afin d'offrir un service à la clientèle sur l'ensemble du territoire québécois. Pour assurer un service de qualité, il entend maintenir ou améliorer la performance des activités effectuées en atelier.

##### **Axe d'intervention : Maintenir un taux de productivité des ateliers de mécanique semblable à la norme reconnue dans ce secteur d'activité en Amérique du Nord**

Par cet axe d'intervention, le CGER entend mesurer le taux de productivité de l'ensemble de son personnel d'exploitation et obtenir un résultat

identique ou supérieur à la norme reconnue dans ce secteur d'activité en Amérique du Nord. Selon le *Fleet Maintenance Staffing Guide* de la *National Association of Fleet Administrator* (NAFA), cette norme est de 80 %.

- Indicateur sur la productivité des ateliers de mécanique** : pourcentage de productivité des ateliers de mécanique

**Axe d'intervention : Maintenir l'augmentation des coûts d'exploitation**

Le CGER doit répartir ses coûts d'exploitation selon une base d'unités pondérées de production. Il entend maintenir l'augmentation de ses coûts à un niveau égal ou inférieur à celui du taux de variation des prix à la consommation.

- Indicateur sur le contrôle des coûts d'exploitation** : pourcentage d'écart entre le taux d'augmentation des coûts d'exploitation du CGER et le taux de variation des prix à la consommation

**Orientation 6 : Maintenir une veille technologique et environnementale**

Le CGER tient à maintenir une veille technologique dans laquelle il intégrera une préoccupation environnementale. Le Centre veut demeurer à la fine pointe de l'évolution des technologies reliées au domaine de l'automobile et de la machinerie lourde. Pour ce faire, il désire poursuivre des projets-pilotes faisant appel aux véhicules utilisant des carburants autres qu'à base de pétrole, favorisant ainsi l'intégration de critères environnementaux dans son parc. De plus, il entend se doter d'outils permettant une meilleure veille technologique et environnementale.

**Axe d'intervention : Assurer le développement technologique en vue d'expérimenter des équipements présentant une valeur environnementale**

Chaque année, le CGER compte intégrer dans son parc au moins un nouvel équipement utilisant un carburant alternatif, et ce, dans un but d'expérimentation.

- Indicateur sur la veille technologique et environnementale** : intégration de technologies favorisant le développement environnemental.



# 5

## Plan d'action 2006-2007

Les objectifs annuels s'inscrivent à l'intérieur des orientations stratégiques. La liste des indicateurs, des cibles et des méthodes de calcul pour 2006-2007 est présentée à l'annexe 3.

**Orientation 1 Poursuivre la qualité du service à la clientèle**

- Maintenir le taux de satisfaction de la clientèle à 94 %.

**Orientation 2 Devenir le gestionnaire de parc de véhicules des organismes publics**

- Augmenter les revenus totaux du CGER de 3,8 M\$.

**Orientation 3 Promouvoir l'action responsable de tous les employés pour qu'ils contribuent à la réussite du CGER**

- Maintenir ou augmenter le taux de mobilisation du personnel (sondage effectué auprès du personnel du CGER tous les deux ans, le prochain se fera en 2007-2008).
- Consacrer 2 % de la masse salariale à la formation de l'ensemble du personnel.

**Orientation 4 Être un gestionnaire de parc reconnu pour son efficacité et sa rentabilité**

- Maintenir les taux de location des équipements les plus représentatifs 30 % inférieurs à ceux du marché.
- Autofinancer les activités du CGER à 100 %.

**Orientation 5 Assurer une gestion efficace des ateliers de mécanique**

- Maintenir un taux de productivité des ateliers de mécanique de 80 %.
- Obtenir un taux d'augmentation des coûts d'exploitation par unité pondérée\* égal ou inférieur au taux de variation des prix à la consommation.

**Orientation 6 Maintenir une veille technologique et environnementale**

- Intégrer au moins un nouvel équipement ou une nouvelle technologie à valeur environnementale, et ce, dans un but d'expérimentation.

\* Unité active équivalent temps plein

# 6

## Niveau de ressources et moyens utilisés

Le CGER doit utiliser plusieurs ressources pour atteindre les cibles de résultats fixées au présent plan d'action.

En ce qui a trait à ses ressources financières, il est important de noter que le CGER possède son Fonds de gestion de l'équipement roulant et qu'il doit autofinancer ses activités en équilibrant ses revenus et ses dépenses. Le Fonds permet au CGER de gérer son parc selon le principe de vie économique des véhicules et des équipements. Il peut ainsi récupérer l'argent des ventes de véhicules ayant dépassé leur vie utile et l'investir dans l'acquisition de nouveaux véhicules et ainsi rajeunir son parc. Le Fonds permet également de mieux desservir les clients du CGER en acquiesçant à leurs demandes. De plus, le Fonds permet au CGER de facturer les services qu'il offre à sa clientèle.

Pour 2006-2007, le CGER prévoit des revenus de l'ordre de 76 millions de dollars.

En ce qui concerne ses ressources humaines, le CGER compte actuellement une équipe de plus de 400 employés, dont près de 55 % sont permanents. Afin de bien desservir la clientèle du CGER, on trouve des employés partout au Québec et 80 % d'entre eux travaillent en région. Il y a un centre administratif situé à Québec ainsi que 60 ateliers de mécanique et 2 points de service répartis en 16 zones d'exploitation régionale.

Pour déterminer le nombre d'employés reliés aux activités d'exploitation, le CGER se base sur un principe de la *National Association of Fleet Administrators* (NAFA) qui établit un lien entre le nombre d'unités que compte le parc de véhicules et le nombre de mécaniciens nécessaires à l'entretien de ce parc. Le nombre d'employés attirés au Centre administratif est davantage lié au ratio des dépenses administratives, qui s'établit en divisant le total des dépenses administratives du Centre administratif par le total des dépenses du CGER. Le CGER compte maintenir ce ratio à environ 6 %.

# 7

## Facteurs de contingence

Certains facteurs peuvent influencer sur la planification stratégique du CGER. Ils ont un effet direct sur l'atteinte des résultats, notamment ceux ayant trait à la satisfaction de la clientèle et à l'autofinancement. Parmi ces facteurs, notons :

- Les ententes avec la Société immobilière du Québec.
- Les ententes avec le Service d'acquisition et de gestion des surplus du ministère des Services gouvernementaux en ce qui concerne notamment les normes et les politiques régissant l'acquisition de véhicules légers, la vente de biens et les délais de livraison.
- Les ententes avec le Secrétariat du Conseil du trésor en ce qui concerne la gestion des ressources humaines, la réduction des effectifs, l'organisation du travail et la dotation du personnel spécialisé.
- L'augmentation des taux d'intérêts décrétée par le ministère des Finances.
- Les conditions reliées aux conventions collectives.

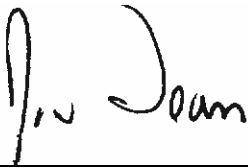
# 8

## Signature du sous-ministre des Transports

Le sous-ministre des Transports signe le présent plan d'action, car le CGER a apporté des modifications qui n'étaient pas prévues lors de l'entente de gestion intervenue entre le directeur du CGER et le sous-ministre des Transports en septembre 1998.

Tout comme dans ses quatre derniers plans d'action, deux objectifs, qui étaient présentés dans l'entente de gestion, n'ont pas été reconduits dans le présent document. Il s'agit de l'augmentation des revenus provenant de clients autres que le MTQ qui bénéficient de la location clés en main ainsi que l'obtention d'un prix de revient moyen des ateliers de mécanique. Le CGER désire cependant rappeler que plusieurs autres objectifs ont été ajoutés au cours des dernières années, notamment ceux ayant trait à la productivité des ateliers de mécanique, au contrôle des coûts d'exploitation, à la mobilisation du personnel ainsi qu'à la veille technologique et environnementale.

En 2006-2007, le CGER a ajusté deux cibles. Il s'agit de celle sur l'autofinancement et de celle concernant l'augmentation des revenus. En ce qui a trait à l'autofinancement, le CGER vise toujours d'atteindre un taux de 100 %, mais désire inclure dans son calcul le montant versé par le ministère des Transports pour l'amortissement du capital investi pour le remplacement du parc de souffleuses. Ce montant est davantage relié à un engagement qu'à une contribution. En ce qui concerne l'augmentation des revenus, le CGER vise désormais un taux d'augmentation de l'ordre de 5 % de son chiffre d'affaires. Les revenus totaux du CGER sont de quelque 76 M\$. La cible est donc pour cette année d'augmenter les revenus totaux du CGER de 3,8 M\$.

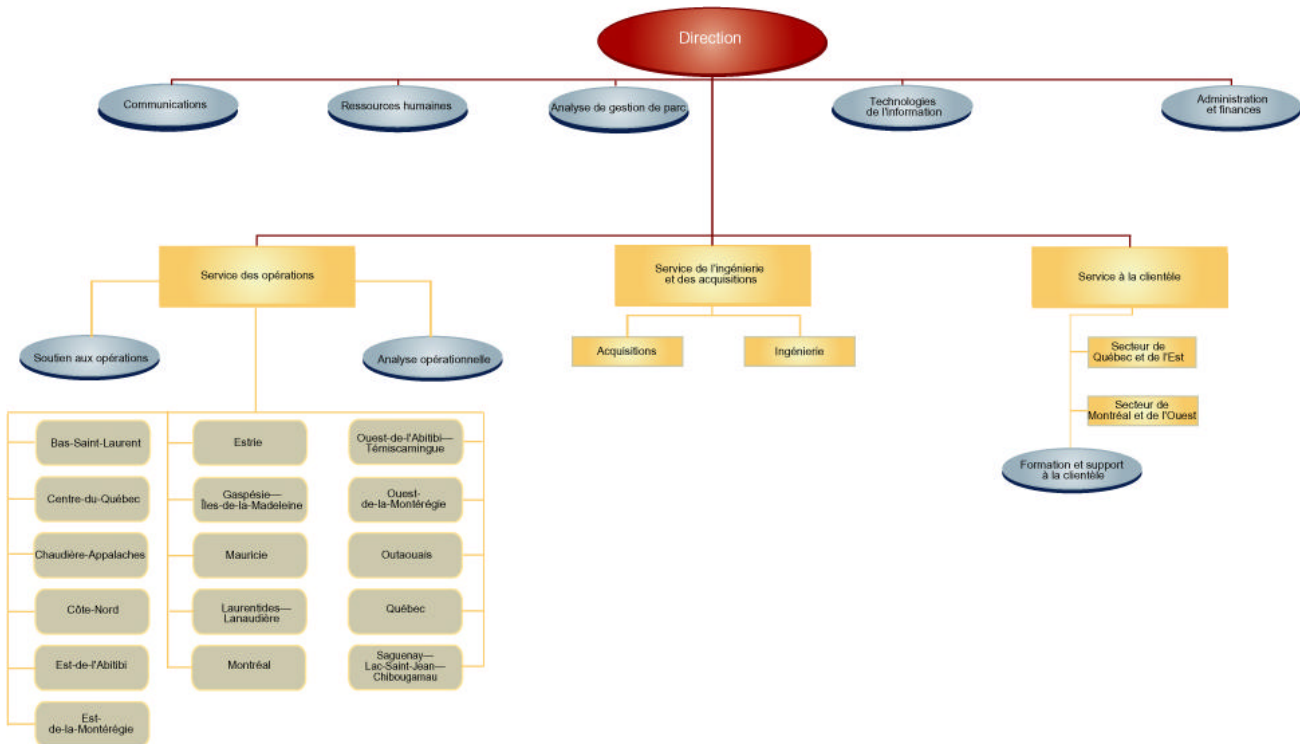


Denys Jean

Sous-ministre des Transports

# 1 Annexe

## L'organigramme du CGER



# 2 Annexe

## La liste des zones et des ateliers de mécanique

Zones et ateliers de mécanique	Zones et ateliers de mécanique
<b>Zone de l'Est-de-l'Abitibi</b> Atelier d'Amos Atelier de Val-d'Or	<b>Zone des Laurentides-Lanaudière</b> Atelier de Joliette Atelier de Lachute Atelier de Mont-Laurier Atelier de Mont-Tremblant Atelier de Saint-Jérôme
<b>Zone de l'Ouest-de-l'Abitibi-Témiscamingue</b> Atelier de Macamic Atelier de Rouyn-Noranda Atelier de Ville-Marie	<b>Zone de la Mauricie</b> Atelier de Trois-Rivières Atelier de Shawinigan
<b>Zone du Bas-Saint-Laurent</b> Atelier de Cabano Atelier de Mont-Joli Atelier de Saint-Georges-de-Cacouna Atelier de Saint-Pascal	<b>Zone de Montréal</b> Atelier d'Anjou Atelier de Turcot Point de service de Laval Point de service de Repentigny
<b>Zone du Centre-du-Québec</b> Atelier de Drummondville Atelier de Nicolet Atelier de Plessisville Atelier de Victoriaville	<b>Zone de l'Est-de-la-Montérégie</b> Atelier de Boucherville Atelier de Foster Atelier de Saint-Hyacinthe
<b>Zone de la Chaudière-Appalaches</b> Atelier de Beauceville Atelier de Charny Atelier de Lac-Etchemin Atelier de Laurier-Station Atelier de Saint-Michel-de-Bellechasse Atelier de Saint-Jean-Port-Joli Atelier de Thetford Mines	<b>Zone de l'Ouest-de-la-Montérégie</b> Atelier de Napierville Atelier d'Ormstown Atelier d'Iberville Atelier de Salaberry-de-Valleyfield Atelier de Vaudreuil
<b>Zone de la Côte-Nord</b> Atelier de Baie-Comeau Atelier de Havre-Saint-Pierre Atelier de Sept-Îles	<b>Zone de l'Outaouais</b> Atelier de Campbell's Bay Atelier de Gatineau Atelier de Maniwaki Atelier de Papineauville
<b>Zone de l'Estrie</b> Atelier de Cookshire Atelier de Lac-Mégantic Atelier de Richmond Atelier de Sherbrooke	<b>Zone de Québec</b> Atelier de Cap-Santé Atelier de La Malbaie Atelier de Québec
<b>Zone de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine</b> Atelier de Gaspé Atelier des Îles-de-la-Madeleine Atelier de Matane Atelier de New Carlisle Atelier de Sainte-Anne-des-Monts	<b>Zone du Saguenay-Lac-Saint-Jean-Chibougamau</b> Atelier d'Alma Atelier de Chibougamau Atelier de Chicoutimi Atelier de Roberval

# 3

## Annexe

### Les indicateurs de performance et les cibles 2006-2007

Thème	Objectif	Cible	Indicateur	Méthode de calcul	Source
Satisfaction de la clientèle	Maintenir la satisfaction de la clientèle	94 %	Pourcentage de satisfaction de la clientèle	Comparaison des données avec le sondage précédent	Sondage effectué auprès de la clientèle du CGER
Volume d'affaires	Augmenter les revenus totaux du CGER	3,8 M\$	Revenus totaux de plus qu'en 2005-2006	Revenus totaux 2006-2007 – revenus totaux 2005-2006	États financiers du CGER
Mobilisation du personnel	Augmenter ou maintenir le taux de mobilisation du personnel	Aucune cible en 2006-2007	Pourcentage de mobilisation du personnel	Comparaison des données avec le sondage précédent	Sondage effectué auprès du personnel du CGER
Expertise et compétence du personnel	Consacrer un pourcentage de la masse salariale à la formation de l'ensemble du personnel	2 %	Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation	Coûts directs et indirects reliés à la formation de l'ensemble du personnel / Masse salariale du CGER	États financiers du CGER
Compétitivité des tarifs de location	Maintenir les taux de location des équipements les plus représentatifs inférieurs à ceux du marché	30 %	Pourcentage d'écart inférieur entre les taux du CGER et ceux du marché	Comparaison des taux de location du CGER avec ceux du marché	Répertoire <i>Location de véhicules automobiles, liste des fournisseurs</i>
Performance financière	Maintenir le niveau d'autofinancement	100 %	Pourcentage d'autofinancement	Revenus / Dépenses	États financiers du CGER
Performance opérationnelle	Maintenir un taux de productivité des ateliers de mécanique semblable à la norme reconnue en Amérique du Nord	80 %	Pourcentage de productivité des ateliers de mécanique	Nombre d'heures exécutées / Nombre d'heures productives potentielles	Cumulatif des bons de travail des ateliers de mécanique du CGER
Contrôle des coûts d'exploitation	Obtenir un taux d'augmentation des coûts d'exploitation par unité pondérée* comparable au taux de variation des prix à la consommation	= 0 %	Pourcentage d'écart entre le taux d'augmentation des coûts d'exploitation par unité pondérée* et le taux de variation des prix à la consommation	Pourcentage d'augmentation des coûts d'exploitation par unité pondérée* – taux de variation des prix à la consommation	Données provenant de Statistique Canada et des états financiers du CGER
Veille technologique et environnementale	Intégrer au moins un nouvel équipement ou une nouvelle technologie à valeur environnementale, et ce, dans un but d'expérimentation	1	Intégration de technologies favorisant le développement environnemental	Nombre d'équipement ou de technologie acquis par le CGER et présentant une valeur environnementale	Rapport d'expérimentation

\* Unité active équivalent temps plein

# 4 Annexe

## Les engagements spécifiques au regard de la clientèle 2006-2007

Les engagements spécifiques présentés dans la Déclaration de services à la clientèle du CGER sont :

- Assurer la livraison de véhicules conformes aux spécifications et à la date indiquées à l'entente conclue avec le client.
- Assurer au client, dans les cinq jours suivant leur livraison, la présentation par un formateur des véhicules spécialisés.
- Fournir au client la liste des véhicules ciblés par un remplacement ainsi qu'une indication sur les modifications qui seront apportées à la grille tarifaire le 15 septembre de chaque année.
- Fournir un service de dépannage, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, pour toute réparation ou tout remorquage concernant un véhicule ou un équipement connexe loué au CGER, et ce, par l'entremise de la ligne 1-888-314-CGER.
- Rendre un appel dans les 24 heures suivant la réception d'une plainte formulée verbalement et envoyer un accusé de réception dans les dix jours dans le cas d'une plainte écrite.