

PLAN D'ACTION 2012-2013

Février 2013



Centre de gestion
de l'équipement
roulant

Québec 

Le Centre de gestion de l'équipement roulant
encourage le téléchargement de cette publication
à l'adresse suivante : www.cger.mtq.gouv.qc.ca.

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

ISBN (version imprimée)

ISBN (PDF)

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2013

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2013

Table des matières

| | |
|--|-----------|
| Message du directeur | 5 |
| 1. Présentation du Centre de gestion de l'équipement roulant | 6 |
| Historique..... | 6 |
| Création de l'unité autonome de service | 6 |
| Organisation..... | 7 |
| Mission..... | 7 |
| Vision | 7 |
| Objectifs généraux..... | 7 |
| Valeurs..... | 8 |
| Satisfaction de la clientèle | 8 |
| Responsabilisation des employés | 8 |
| Esprit d'entreprise..... | 8 |
| Gestion intègre..... | 8 |
| 2. Clientèle et produits et services | 9 |
| Clientèle | 9 |
| Produits et services..... | 9 |
| 3. Satisfaction de la clientèle | 12 |
| Déclaration de la clientèle..... | 12 |
| Politique de traitement des plaintes..... | 12 |
| 4. Planification stratégique..... | 13 |
| Orientations, axes d'intervention et indicateurs..... | 13 |
| 5. Plan d'action 2012-2013..... | 18 |
| 6. Niveau de ressources et moyens utilisés..... | 19 |
| 7. Facteurs de contingence | 20 |
| 8. Signature de la sous-ministre des Transports | 21 |
| Annexe 1 - Organigramme du Centre de gestion de l'équipement roulant | 22 |
| Annexe 2 - Liste des zones et des ateliers de mécanique | 23 |
| Annexe 3 - Indicateurs de performance et cibles pour 2012-2013 | 24 |
| Annexe 4 - Engagements spécifiques au regard de la clientèle pour 2012-2013 | 25 |

MESSAGE DU DIRECTEUR

L'année 2012-2013 sera une année importante pour le CGER en ce qui a trait au dossier de révision de la gouvernance. En effet, selon les résultats et conclusions qui seront obtenus dans ce dossier, certaines mises à niveau devront être effectuées autant au Plan stratégique du CGER qu'en ce qui a trait à ses objectifs de développement de sa clientèle gouvernementale et municipale.

Dans un autre ordre d'idées, mentionnons quelques actions concrètes à soutenir et à venir pour l'année 2012-2013. Citons la poursuite des travaux d'implantation de la nouvelle structure administrative, la mise en œuvre du plan stratégique de communication, la mise en œuvre du modèle de coût de revient de nos produits et services, la poursuite de nos efforts quant à la mobilisation du personnel.

Beaucoup d'efforts seront également consacrés, au cours de l'année à venir, à la formation et au maintien des compétences des mécaniciens qui travaillent au CGER. Un processus d'analyse des compétences de tous les mécaniciens est présentement en cours, au terme duquel un plan de formation sera conçu et mis en pratique afin de garantir l'excellence du service offert à notre clientèle.

En matière de développement durable, le CGER a conclu une entente avec le ministère des Ressources naturelles et de la Faune pour la réalisation d'un programme d'introduction de 100 véhicules électriques dans les ministères et organismes. Ce programme est réparti sur une période de deux années, soit 2012-2013 et 2013-2014.

En terminant, le CGER poursuit son travail visant à se doter d'un modèle de gouvernance lui permettant d'investir dans son développement, et ce, au profit de ses clients, de ses employés et des citoyens du Québec.

Paul-Yvan Deschênes
Directeur

1. PRÉSENTATION DU CENTRE DE GESTION DE L'ÉQUIPEMENT ROULANT

HISTORIQUE

À l'automne 1995, le comité de direction du ministère des Transports (MTQ) 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.

Des exercices de balisage ont permis d'analyser des pistes de solutions. La création d'une unité autonome de service a été retenue à l'unanimité par le groupe de travail puisque, 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. 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 regroupant 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 (CGER) 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. Elle a été révisée en 1998, donnant lieu à une nouvelle entente signée le 23 septembre 1998.

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 9 000 véhicules et équipements connexes, ainsi qu'un réseau de 65 ateliers de mécanique et de fabrication répartis sur l'ensemble du territoire du Québec.

Sous l'autorité de la sous-ministre, le directeur du CGER compte sur une direction de l'exploitation et des services à la clientèle, trois services régionaux des opérations, un service de l'ingénierie et des acquisitions et un service du soutien à la gestion.

Afin d'atteindre ses objectifs, le CGER compte 435 employés, dont plus de 300 travaillent dans les ateliers de mécanique. Le personnel du centre administratif et des bureaux régionaux est formé de gestionnaires, de professionnels, dont les ingénieurs et les conseillers à la clientèle, ainsi que d'employés de bureau.

En plus de gérer le parc de véhicules du ministère des Transports, le CGER offre ses services à d'autres organisations publiques. Il sert présentement plus de 150 ministères et organismes publics répartis en fonction des revenus à 63,2 % pour le MTQ, 21 % pour les organismes municipaux et 15,8 % pour les autres organismes publics. Il joue également auprès de sa clientèle un rôle de conseiller en matière de gestion de parc de véhicules.

MISSION

Assurer à ses clients la disponibilité des véhicules routiers et des équipements requis pour 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.

VISION

Devenir le fournisseur des organismes publics du Québec pour assurer les services de gestion de leur parc de véhicules et d'équipements connexes.

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.

VALEURS

SATISFACTION DE LA CLIENTÈLE

Les clients sont au cœur des préoccupations du CGER. Celui-ci désire s'assurer de leur satisfaction en leur offrant des produits et des services de qualité à des taux concurrentiels.

RESPONSABILISATION DES EMPLOYÉS

En tant que représentant de l'organisation, chaque employé doit comprendre et adhérer aux valeurs organisationnelles, lesquelles sont basées sur une gestion visant l'atteinte des résultats et le service à la clientèle. La performance de l'organisation passe par la responsabilisation des employés.

ESPRIT D'ENTREPRISE

Les employés du CGER doivent contribuer à la croissance de l'organisation en entretenant un esprit d'entreprise. Ils doivent maintenir des relations efficaces avec la clientèle et les partenaires. En ce sens, le CGER encourage la créativité, l'ingéniosité et la participation de ses employés à l'amélioration des produits et services afin de permettre le rayonnement de l'organisation.

GESTION INTÈGRE

Les activités de commercialisation du CGER sont guidées par des objectifs d'autofinancement et de saine gestion des biens de l'État.

2. CLIENTÈLE ET PRODUITS ET SERVICES

CLIENTÈLE

La clientèle du CGER est composée de ministères, d'organismes publics, y compris 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.

PRODUITS ET SERVICES

Location clés en main de véhicules

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 de 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);
- ❖ la présentation des véhicules spécialisés par un formateur du CGER;
- ❖ l'identification visuelle des véhicules.

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.

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.

Réparation et 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 313 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 65 ateliers de mécanique du CGER sont reconnus par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) relativement au Programme d'entretien préventif (PEP).

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.

Formation de conducteurs

Le 1er septembre 2009, le Centre de gestion de l'équipement roulant (CGER) décidait de modifier son offre de service en ce qui a trait à la formation donnée aux conducteurs de véhicules afin de mieux desservir sa clientèle.

Depuis cette date, le CGER détermine, dès la prise du besoin du client, si une formation spécifique sera donnée aux conducteurs du véhicule. De plus, si des dommages répétitifs ou des réparations fréquentes surviennent sur un véhicule lourd, un véhicule-outil ou un véhicule spécialisé, le CGER offre une formation aux conducteurs concernés.

Cette nouvelle orientation a pour effet de permettre une utilisation plus performante des véhicules mis à la disposition des conducteurs, d'accroître la disponibilité des véhicules, de réduire les bris, les réparations et les risques d'accidents.

D'autre part, le CGER continue de répondre aux demandes ad hoc de la clientèle pour de la formation ou des évaluations des conducteurs, le tout étant conditionnel à la disponibilité des formateurs.

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 est présent sur tout le territoire et il est complètement automatisé.

Services de génie-conseil

Le Secteur de l'ingénierie du CGER compte une équipe d'ingénieurs et de techniciens expérimentés ayant une connaissance approfondie du domaine. Les services de génie-conseil prennent principalement la forme d'un soutien au produit « location clés en main », puisqu'ils permettent notamment à cette équipe :

- ❖ de déterminer les besoins techniques;
- ❖ de produire les devis et les spécifications techniques d'achat de véhicules en fonction des activités du client;
- ❖ d'assurer les services d'ingénierie permettant de modifier ou d'adapter un équipement existant;
- ❖ de réaliser des études techniques préliminaires et un plan de conception en vue de la fabrication d'équipements ou de véhicules spécifiques;
- ❖ d'intégrer dans les devis les plus récentes innovations;
- ❖ d'effectuer des analyses de bris inhabituels;
- ❖ d'aider dans l'établissement de normes d'entretien préventif;
- ❖ d'offrir un soutien dans l'interprétation des normes et règlements;
- ❖ d'agir devant les tribunaux en qualité de témoin expert sur les aspects techniques de la machinerie.

Les ingénieurs de ce secteur sont également appelés à participer à des projets de recherche et de développement en vue de la conception de nouveaux produits.

3. SATISFACTION DE LA CLIENTÈLE

DÉCLARATION DE SERVICES À LA CLIENTÈLE

Le CGER s'est doté, le 1er avril 2001, d'une déclaration de services à la clientèle. Cette dernière a été mise à jour le 1er avril 2007 et 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.

La Déclaration de services à la clientèle énonce les principaux engagements du CGER envers sa clientèle. Ces engagements sont le fruit d'une réflexion d'équipe et reflètent les besoins exprimés par les clients du CGER.

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

POLITIQUE DE TRAITEMENT DES PLAINTES

En raison de l'importance accordée à l'opinion et à la satisfaction de sa clientèle, le CGER s'est doté, en mars 2000, d'une politique de gestion des plaintes; cette dernière a été mise à jour le 1er avril 2009.

Cette politique mentionne notamment que le CGER s'engage à rappeler le plaignant dans un délai d'un jour ouvrable suivant la réception d'une plainte verbale. S'il s'agit d'une plainte écrite, le CGER s'engage à retourner un accusé de réception dans les dix jours ouvrables.

La politique précise également que le CGER s'engage à rendre sa décision le plus rapidement possible en précisant au plaignant les correctifs qu'il 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 dans le rapport annuel.

4. PLANIFICATION STRATÉGIQUE

La planification stratégique 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. Le CGER appuie le gouvernement du Québec dans ses efforts de retour à l'équilibre budgétaire. En effet, à chaque fois qu'il développe ses affaires par l'ajout de nouveaux clients, il permet à l'État de diminuer ses coûts.

ORIENTATIONS, AXES D'INTERVENTION ET INDICATEURS

Les orientations stratégiques à moyen terme concordent avec les objectifs généraux 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 Centre. La satisfaction de la clientèle est un facteur clé dans l'atteinte du succès. C'est pourquoi les efforts sont orientés vers l'élaboration d'une approche basée sur les besoins et sur la satisfaction de la clientèle.

Axe d'intervention : Satisfaction de la clientèle

Le CGER entend améliorer ses relations avec sa clientèle actuelle en augmentant le nombre d'interventions qu'il effectue auprès de celle-ci. Afin de compléter l'information recueillie au moyen du sondage sur la satisfaction de la clientèle, des tables de discussion sont organisées avec les clients pour discuter de différents sujets plus en détail. Ces actions permettront de mieux répondre aux besoins de sa clientèle et ainsi d'assurer sa fidélisation.

- **Indicateur** : pourcentage du taux de satisfaction de la clientèle (sondage mené tous les deux ans auprès de la clientèle)

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

Bien que, à l'heure actuelle, le ministère des Transports soit le plus important client 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 importante du marché importante auprès de ministères et d'organismes publics.

Axe d'intervention : Volume d'affaires

Le CGER développe ses affaires dans un objectif de diminuer ses coûts unitaires.

Il entend établir sa notoriété en démontrant, entre autres choses, ses qualités de chef de file et son expertise dans le domaine de la gestion de l'équipement roulant.

- **Indicateur** : augmentation des revenus totaux du CGER, sauf ceux provenant du carburant

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

Le CGER veille à maintenir et à accroître la mobilisation de son personnel, qui demeure sa plus grande richesse. Le succès de l'organisation repose sur la compréhension des employés et sur leur adhésion aux valeurs organisationnelles.

Axe d'intervention : Mobilisation du personnel

Le CGER compte 435 employés dont plus de 300 travaillent dans les ateliers de mécanique et sont répartis sur tout le territoire québécois. Cette régionalisation des effectifs constitue un défi pour la direction du CGER quant à la création d'un sentiment d'appartenance et au ralliement aux valeurs préconisées. Néanmoins, les moyens nécessaires sont mis en place dont un minimum de six rencontres annuelles auprès des employés ainsi que la tenue des comités de zone.

- **Indicateur** : taux de mobilisation du personnel (sondage mené tous les deux ans auprès du personnel)

Axe d'intervention : Expertise et compétences du personnel

En raison de l'évolution rapide des technologies dans l'industrie de l'automobile et de l'équipement lourd, le CGER entend augmenter la formation dans ce domaine, et ce, toujours dans le but de maintenir la qualité de son service à la clientèle. Un effort important sera consacré pour accroître la formation auprès du personnel en atelier.

Afin de maintenir la qualité du service dans tous les ateliers de mécanique, l'ensemble du personnel qui travaille auprès des clients recevra une formation continue en service à la clientèle. Le CGER continuera aussi à offrir une formation en gestion à l'ensemble de ses gestionnaires.

- **Indicateur** : pourcentage de la masse salariale consacré à la formation

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. Ses deux principaux objectifs financiers sont donc la compétitivité de ses tarifs et l'autofinancement.

Axe d'intervention : Compétitivité des tarifs de location

Le CGER doit faire du balisage en ce qui a trait à sa tarification. Pour vérifier la compétitivité de ses tarifs, il 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 ceux des fournisseurs inscrits dans le répertoire *Location de véhicules automobiles, liste des fournisseurs*. Le Centre entend maintenir des tarifs inférieurs à ceux du marché.

- **Indicateur** : pourcentage d'écart entre les taux de location des équipements du CGER et ceux du marché selon le répertoire des loueurs (compilation des informations faite par le CSPQ)

Axe d'intervention : Performance financière

Le principal but recherché demeure toujours la rationalisation de l'ensemble des coûts des activités liées aux ateliers de mécanique et à la gestion du parc. L'autofinancement passe par l'efficience, l'efficacité et la performance des activités du CGER ainsi que par la satisfaction de la clientèle.

- **Indicateur** : pourcentage d'autofinancement

Orientation 5 : Assurer une gestion efficace des ateliers de mécanique et de fabrication

Le CGER doit assurer la gestion de 65 ateliers de mécanique et de fabrication 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 réalisées en atelier.

Axe d'intervention : Performance opérationnelle

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 Administrators (NAFA), cette norme est de 80 %.

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

Axe d'intervention : Contrôle des coûts d'exploitation

Le CGER doit répartir ses coûts d'exploitation sur 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** : pourcentage d'écart entre le taux d'augmentation des coûts d'exploitation par unité pondérée et le taux de variation de l'indice des prix à la consommation

Axe d'intervention : Amélioration continue

Dans le but de réduire ses coûts d'exploitation et d'améliorer la performance de ses processus opérationnels, le CGER désire adopter une démarche d'amélioration continue sous la forme de la méthode Kaizen. Le réaménagement de l'organisation du travail devrait permettre une amélioration de l'efficacité et de l'efficience concernant la livraison du service d'entretien et de réparation des véhicules.

- **Indicateur** : nombre d'ateliers de mécanique où la méthode Kaizen a été implantée

Orientation 6 : Maintenir une veille technologique

Le CGER tient à maintenir une veille technologique en demeurant à la fine pointe de l'évolution des technologies liées au domaine de l'automobile et de la machinerie lourde. Pour ce faire, il désire poursuivre des projets pilotes faisant appel à de nouvelles technologies, favorisant ainsi l'intégration d'innovations dans son parc.

Axe d'intervention : Veille technologique

Chaque année, le CGER compte expérimenter et formuler des recommandations pour au moins deux nouveaux équipements utilisant une technologie innovatrice dans son parc de véhicules.

- **Indicateur** : analyse et intégration, selon le cas, de deux innovations dans le domaine des véhicules favorisant le développement technologique

Orientation 7 : Assurer la mise en place de mécanismes s'intégrant à la stratégie gouvernementale de développement durable

Étant l'un des premiers organismes publics à être accrédité ISO 14001, le CGER valorise une saine gestion environnementale et propose un service à la clientèle sans cesse amélioré et axé sur le développement durable. De même, le CGER s'engage à exceller en matière de respect de l'environnement ainsi qu'à prendre les mesures nécessaires afin de réduire au minimum les effets négatifs de ses services et activités sur l'environnement.

Axe d'intervention : Développement durable

Le CGER veut offrir à sa clientèle la possibilité d'équiper leurs véhicules d'un système de télémétrie véhiculaire. Non seulement ce nouveau produit contribuera à répondre aux objectifs gouvernementaux en matière de développement durable et aux obligations législatives, mais il permettra aussi de fournir à la clientèle du CGER les avancées technologiques dont elle a besoin.

- **Indicateur** : implantation d'un système de télémétrie véhiculaire dans des véhicules du parc du CGER

Axe d'intervention : Veille environnementale

Le CGER tient à maintenir une veille environnementale en recommandant l'implantation de nouvelles technologies ayant des effets directs sur la diminution de la consommation de carburant ou sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre. Le CGER veut demeurer à la fine pointe de l'évolution des nouvelles technologies axées sur la préservation de l'environnement.

- **Indicateur** : analyse et intégration, selon le cas, de technologies ou de types d'équipement favorisant le développement environnemental

5| PLAN D'ACTION 2012-2013

Les objectifs annuels s'inscrivent dans les orientations stratégiques. La liste des indicateurs, des cibles et des méthodes de calcul pour 2012-2013 est présentée à l'annexe 3.

- Orientation 1 Poursuivre la qualité du service à la clientèle**
- Maintenir le taux de satisfaction de la clientèle de 94 % (sondage mené auprès de la clientèle tous les deux ans, le prochain sera réalisé en 2012-2013)
- Orientation 2 Devenir le gestionnaire de parc de véhicules des organismes publics**
- Cible suspendue temporairement (le développement des affaires exigerait l'ajout direct de ressources humaines)
- Orientation 3 Promouvoir l'action responsable de tous les employés pour qu'ils contribuent à la réussite du CGER**
- Maintenir un taux de mobilisation du personnel (sondage mené auprès des employés tous les deux ans, le prochain sera réalisé en 2013-2014)
 - Consacrer 2,5 % de la masse salariale à la formation de l'ensemble du personnel
- Orientation 4 Être un gestionnaire de parc reconnu pour son efficience et sa rentabilité**
- Maintenir les taux de location des équipements les plus représentatifs 30 % inférieurs à ceux du marché selon le répertoire des loueurs (compilation des informations faite par le CSPQ)
 - 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
 - Implanter la méthode Kaizen dans au moins cinq ateliers de mécanique
- Orientation 6 Maintenir une veille technologique**
- Analyser et formuler, selon le cas, des recommandations pour au moins deux innovations dans le domaine des véhicules favorisant le développement technologique ou améliorant la productivité
- Orientation 7 Assurer la mise en place de mécanismes s'intégrant à la stratégie gouvernementale de développement durable**
- Intégration de quatre technologies ou de types d'équipements favorisant le développement environnemental
 - Implantation d'un système de télémétrie véhiculaire dans au moins 30 véhicules du parc du CGER

* Unité active équivalent temps plein

6. NIVEAU DE RESSOURCES ET MOYENS UTILISÉS

En matière de ressources humaines, au 8 mai 2012, 125 employés ont été nommés à titre temporaire lors de la première phase de l'opération 44/48. En 2012-2013, nous prévoyons que près de 60 employés s'ajouteront. Au sortir de la seconde vague de l'opération 44/48, le CGER devrait compter plus de 70 % de son personnel à statut régulier (permanent ou temporaire). De plus, les démarches pour des allègements en matière de ressources humaines seront poursuivies afin de relancer le développement des affaires. Au 31 mars 2012, le CGER comptait 435 ETC. Au cours de 2012-2013, pour compléter la réorganisation, 18 ETC seront ajoutés pour un total de 453 ETC.

En matière de ressources financières, le CGER dispose du Fonds de gestion de l'équipement roulant qui lui donne tous les outils nécessaires pour autofinancer ses activités en équilibrant ses revenus et ses dépenses. Au total, les besoins en ressources financières pour la prochaine année sont estimés à 36 M\$ de nouveaux emprunts et à 109 M\$ de revenus provenant du ministère des Transports, des organismes municipaux et des autres organismes publics.

7. FACTEURS DE CONTINGENCE

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

- ❖ le prix des loyers;
- ❖ les normes et politiques gouvernementales régissant l'acquisition de véhicules légers, la vente de biens, les délais de livraison et les coûts liés à la facturation;
- ❖ les mesures gouvernementales en ce qui a trait à la gestion des ressources humaines, la réduction des effectifs (qui limite l'ajout de clientèle), l'organisation du travail et la dotation du personnel spécialisé ainsi que les ententes liées aux conventions collectives;
- ❖ la variation des taux d'intérêt;
- ❖ la limitation du recours aux allègements administratifs convenus dans l'entente de gestion;
- ❖ le taux de rétention du personnel d'atelier.

8. SIGNATURE DE LA SOUS-MINISTRE DES TRANSPORTS

La sous-ministre des Transports signe le présent plan d'action qui inclut la modification suivante :

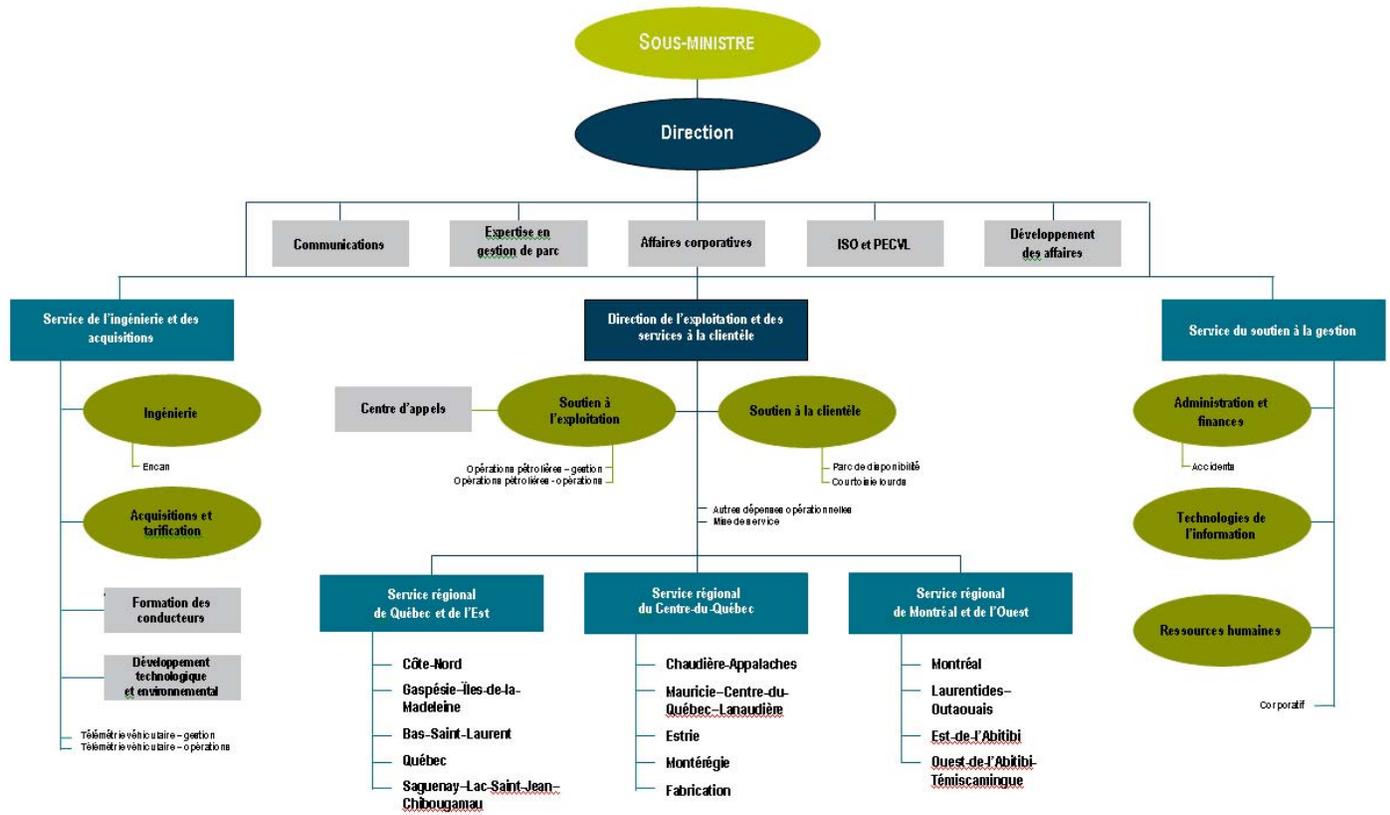
En raison du contexte gouvernemental actuel, le CGER a suspendu temporairement sa cible concernant l'augmentation des revenus puisque le développement de ses affaires est relié à l'ajout direct de ressources humaines. Par conséquent, la prévision de revenus supplémentaires est donc inexistante.



Dominique Savoie
Sous-ministre des Transports

ANNEXE 1

ORGANIGRAMME DU CENTRE DE GESTION DE L'ÉQUIPEMENT ROULANT



ANNEXE 2

LISTE DES ZONES ET DES ATELIERS DE MÉCANIQUE

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

ANNEXE 3

INDICATEURS DE PERFORMANCE ET CIBLES POUR 2012-2013

| Thème | Objectif | Cible | Indicateur | Méthode de calcul | Source |
|--------------------------------------|---|---------------------------|--|---|---|
| Satisfaction de la clientèle | Maintenir la satisfaction de la clientèle | 94 % | Pourcentage de clients satisfaits | Comparaison des données avec celles du sondage précédent | Sondage mené auprès de la clientèle du CGER |
| Volume d'affaires | Augmenter les revenus du CGER, sauf ceux provenant du carburant | 0 M\$ | Augmentation des revenus totaux, sauf ceux provenant du carburant | Revenus de 2012-2013, sauf ceux provenant du carburant, moins les revenus de 2011-2012, sauf ceux provenant du carburant | États financiers du CGER |
| Mobilisation du personnel | Obtenir le taux de mobilisation du personnel | Aucune cible en 2012-2013 | Taux de mobilisation du personnel | Comparaison des données avec celles du sondage précédent | Sondage mené 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 | 2,5 % | Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation | Coûts directs et indirects liés à la formation de l'ensemble du personnel par rapport à la 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 entre les taux de location des équipements 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 | Rapport entre les revenus et les 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 | Rapport entre le nombre d'heures exécutées et le 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* égal ou inférieur 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 de l'indice des prix à la consommation | Pourcentage d'augmentation des coûts d'exploitation par unité pondérée* moins le taux de variation des prix à la consommation | Données provenant de Statistique Canada et des états financiers du CGER |
| Amélioration continue | Implanter la méthode Kaizen dans des ateliers de mécanique | 5 | Nombre d'ateliers de mécanique où la méthode Kaizen a été implantée | Nombre d'ateliers de mécanique où la méthode Kaizen a été implantée | Rapport de vérification de l'implantation de la méthode Kaizen |
| Veille technologique | Analyser et intégrer, selon le cas, au moins deux innovations dans le domaine des véhicules favorisant le développement technologique | 2 | Analyse et intégration, selon le cas, de deux innovations dans le domaine des véhicules favorisant le développement technologique | Nombre d'innovations dans le domaine des véhicules favorisant le développement technologique que le CGER a acquis | Preuve d'acquisition |
| Développement durable | Installer un système de télémétrie véhiculaire dans des véhicules du parc du CGER | 30 | Implantation d'un système de télémétrie véhiculaire dans des véhicules du parc du CGER | Nombre de véhicules dans lesquels le CGER a installé un système de télémétrie véhiculaire | Système informatique de gestion de parc de véhicules GUIDE |
| Veille environnementale | Analyser et intégrer, selon le cas, de nouvelles technologies ou de nouveaux équipements favorisant le développement environnemental | 4 | Analyse et intégration, selon le cas, de technologies ou de types d'équipements favorisant le développement environnemental | Nombre d'équipements ou de technologies acquis par le CGER et présentant une valeur environnementale | Preuve d'acquisition |

* Unité active équivalent temps plein

ANNEXE 4

ENGAGEMENTS SPÉCIFIQUES AU REGARD DE LA CLIENTÈLE POUR 2012-2013

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

- ❖ Offrir au client un service de qualité dans tous les ateliers de mécanique. Pour ce faire, répondre au client de façon courtoise et entretenir ou réparer son véhicule dans les délais convenus.
- ❖ Fournir au client un véhicule conforme à ses besoins et au moment convenu avec lui.
- ❖ 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.
- ❖ Rappeler le client dans un délai d'un jour ouvrable suivant la réception d'une plainte formulée verbalement. Envoyer un accusé de réception dans les 10 jours ouvrables dans le cas d'une plainte écrite. Dans les deux cas, indiquer le nom d'une personne-ressource et le délai prévu pour le traitement de la plainte.